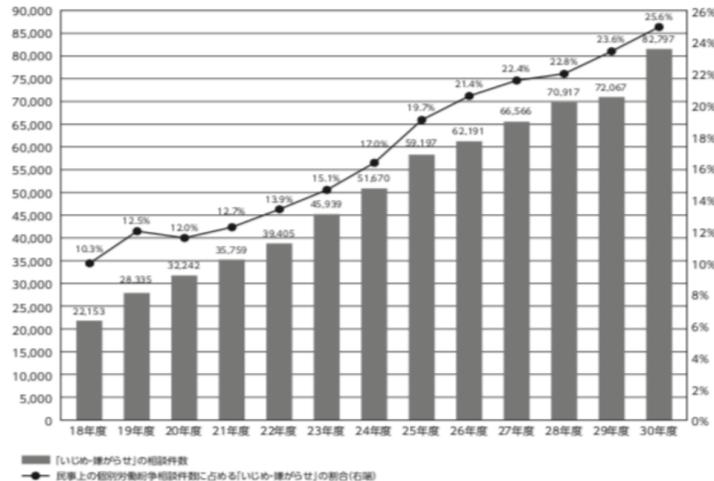
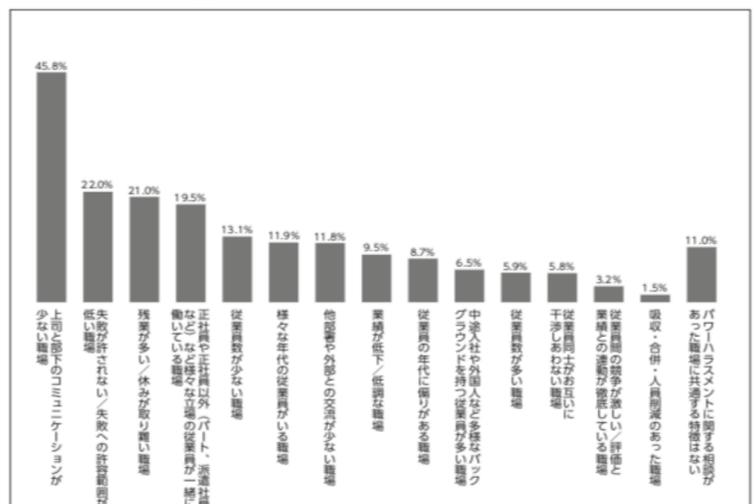
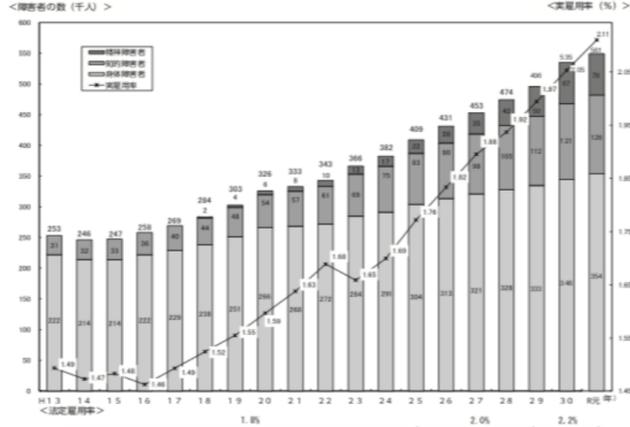


頁	変更前	変更後
97	ワークシート 年月日 年組 名前:	ワークシート 年月日 年組 名前 (各項目に関して記述しましょう)(追加)
99		<シナリオ> (以下、役割 -- セリフの順)
100	<<資料>> (以下の①～③は、いずれも厚生労働省……による) ① 都道府県労働局等に寄せられた「いじめ・嫌がらせ」の相談件数 	<<資料>> (次の①～③は、いずれも厚生労働省……による) ※図表を文章化 ①都道府県労働局等に寄せられた「いじめ・嫌がらせ」の相談件数 (以下、18年度--19年度--18年度--19年度--20年度--21年度--22年度--23年度--24年度--25年度--26年度--27年度--28年度--29年度--30年度の順) 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数--22,153--28,335--32,242--35,759--39,405--45,939--51,670--59,197--62,191--66,566--70,917--72,067--82,797 民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合(「いじめ・嫌がらせ」を含む相談件数を全体の相談件数で単純に除したものを)--10.3%--12.5%--12.0%--12.7%--13.9%--15.1%--17.0%--19.7%--21.4%--22.4%--22.8%--23.6%--25.6%
100	② 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  ※令和元年5月29日、職場のハラスメント対策の強化を柱とした「労働施策総合推進法」が改正されました。パワーハラスメント防止対策の法制化により、事業主には雇用管理上の措置(相談体制の整備等)が義務化されます。	※図表を文章化 ②パワーハラスメントの6つの類型 ①身体的な攻撃 叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。丸めたポスターで頭を叩く。 ②精神的な攻撃 同僚の目の前で叱責される。他の職員を宛先に含めてメールで罵倒される。必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。 ③人間関係からの切り離し 1人だけ別室に席を移される。強制的に自宅待機を命じられる。送別会出席させない。 ④過大な要求 新人で仕事のやり方もわからないのに、他の人の仕事まで押しつけられて、同僚は、皆先に帰ってしまった。 ⑤過小な要求 運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。 ⑥個の侵害 交際相手について執拗に問われる。妻に対する悪口を言われる。 ※令和元年5月29日、職場のハラスメント対策の強化を柱として……義務化されます。
100	③ パワーハラスメントが発生している職場の特徴  過去3年間にパワーハラに関する相談があった企業 (n=2288社)	※図表を文章化 ③パワーハラスメントが発生している職場の特徴 過去3年間にパワーハラに関する相談があった企業総数は2288社単位は% 上司と部下のコミュニケーションが少ない職場--45.8 失敗が許されない/失敗への許容範囲が低い職場--22.0 残業が多い/休みが取りにくい職場--21.0 正社員や正社員以外など様々な立場の従業員が一緒に働いている職場--19.5 従業員数が少ない職場--13.1 様々な年代の従業員がいる職場--11.9 他部署や外部との交流が少ない職場--11.8 業績が低下/低調な職場--9.5 従業員が互いに干渉しあわない職場--8.7 中途入社や外国人など多様なバックグラウンドを持つ従業員が多い職場--6.5 従業員数が多すぎる職場--5.9 従業員同士がお互いに干渉しあわない職場--5.8 従業員間の競争が激しい/評価と業績との連動が徹底している職場--3.2 吸収・合併・人員削減のあった職場--1.5 パワーハラスメントに関する相談があった職場に共通する特徴はない--11.0

105

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年は45.5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聴覚障害者
 重度知的障害者である聴覚障害者
 平成18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聴覚障害者
 重度知的障害者である聴覚障害者
 精神障害者
 精神障害者である聴覚障害者（聴覚障害者である聴覚障害者は0.5人でカウント）
 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聴覚障害者
 重度知的障害者である聴覚障害者
 精神障害者
 精神障害者である聴覚障害者（聴覚障害者である聴覚障害者は0.5人でカウント）
 ※ 平成30年以降は、精神障害者である聴覚障害者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分とカウントしている。
 ① 通年3年間の3年間の6月2日以前に採用された者であること
 ② 通年3年間の3年間の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
 注3：法定雇用率は平成24年までは1.8%、平成25年4月以降平成29年までは2.0%、平成30年4月以降は2.2%となっている。

※図表を文章化

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)

障害者の数 単位は千人

(以下、13年--14年--15年--16年--17年--18年--19年--20年--21年--22年--23年--24年--25年--26年--27年--28年--29年--30年--R元 の順)
 精神障害者--0--0--0--2--4--6--8--10--13--17--22--28--35--42--50--67--78
 知的障害者--31--32--33--36--40--44--48--54--57--61--69--75--83--90--98--105--112--121--128
 身体障害者--222--214--214--222--229--238--251--266--268--272--284--291--304--313--321--328--333--346--354
 実雇用率--1.49%--1.47%--1.48%--1.48%--1.46%--1.49%--1.52%--1.55%--1.59%--1.63%--1.68%--1.65%--1.69%--1.76%--1.82%--1.88%--1.92%--1.97%--2.05%--2.11%

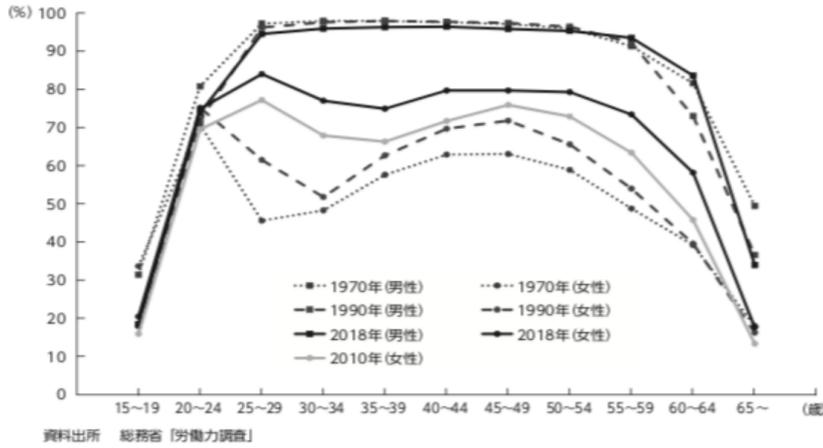
法定雇用率は13年から24年まで1.8%、25年から28年まで2.0%、29年からR2年まで2.2%
 注1 雇用義務のある.....
 注2 「障害者の数」とは、..... 平成17年まで-身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント) 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)..... 平成18年以降平成22年まで-身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント) 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)..... 平成23年以降-身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント) 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント).....
 注3 法定雇用率は平成24年までは.....

107 ワークシート 年月日 年組 名前:

ワークシート 年月日 年組 名前 (各項目に関して記述しましょう)(追加)

※図表を文章化

「年齢階級別労働力率(労働政策研究・研修機構)」



「年齢階級別労働力率(労働政策研究・研修機構)」

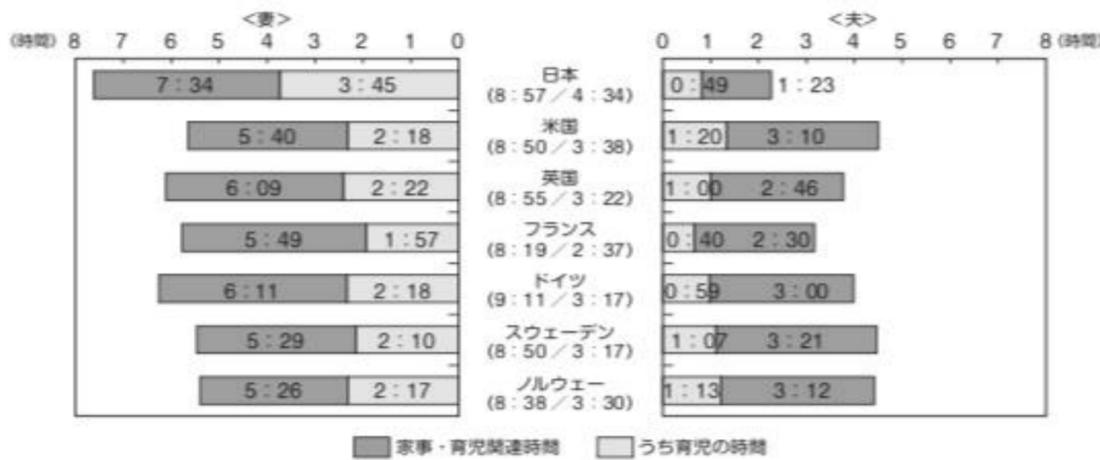
単位は%

(以下1970年男性--1970年女性--1990年男性--1990年女性--2010年男性--2010年女性--2018年男性--2018年女性の順)
 15~19歳--31.4--33.6--18.3--17.8--18.4--20.4--15.9
 20~24歳--80.7--70.6--71.7--75.1--73.8--74.8--69.4
 25~29歳--
 30~34歳--
 35~39歳--
 40~44歳--
 45~49歳--
 50~54歳--
 55~59歳--
 60~64歳--81.5--39.1--72.9--39.5--83.5--58.1--45.7
 65歳--49.4--17.9--36.5--16.2--33.9--17.6--13.3

資料出所 総務省「労働力調査」

109

「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 U.S. "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(過全体平均)。
 3. 図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。

※図表を文章化

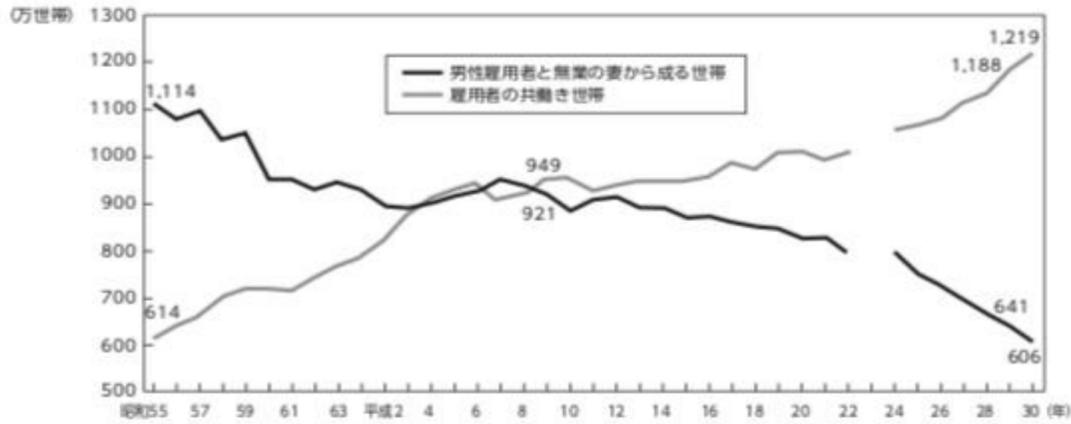
【男女共同参画白書(令和元年度版)】 6歳未満の子供をもつ夫婦の家事・育児関連時間(1日当たり国際比較)

(以下、日本--米国--英国--フランス--ドイツ--スウェーデン--ノルウェーの順)

家事・育児関連時間8時間57分、妻が7時間34分、夫が1時間23分。
 うち育児の時間4時間34分、妻が3時間45分、夫が0時間49分。
 一家事・育児関連時間8時間50分、妻が5時間40分、夫が3時間10分。
 うち育児の時間3時間38分、妻が2時間18分、夫が1時間20分。
 一家事・育児関連時間8時間55分、妻が6時間09分、夫が2時間46分。
 うち育児の時間3時間22分、妻が2時間22分、夫が1時間00分。
 一家事・育児関連時間8時間19分、妻が5時間49分、夫が2時間30分。
 うち育児の時間2時間37分、妻が1時間57分、夫が0時間40分。
 一家事・育児関連時間9時間11分、妻が6時間11分、夫が3時間00分。
 うち育児の時間3時間17分、妻が2時間18分、夫が0時間59分。
 一家事・育児関連時間8時間50分、妻が5時間29分、夫が3時間21分。
 うち育児の時間3時間17分、妻が2時間10分、夫が1時間07分。
 一家事・育児関連時間8時間38分、妻が5時間26分、夫が3時間12分。
 うち育児の時間3時間30分、妻が2時間17分、夫が1時間13分。

110

「男女共同参画白書(令和元年度版)」共働き等世帯数の推移



- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月、ただし、昭和55年から57年は各年3月)、平成14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」とは、平成29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)の世帯、平成30年は、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)の世帯。
3. 「雇用の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)の世帯。
4. 平成22年及び23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。

※図表を文章化

「男女共同参画白書(令和元年度版)」共働き等世帯数の推移

単位は万世帯
(以下、男性雇用者と無業の妻から成る世帯--雇用の共働き世帯の順)

- 55年 -- 1,114 -- 614
- 56年 -- 1,082 -- 645
- 57年 -- 1,096 -- 664
- 58年 -- 1,038 -- 708
- 59年 -- 1,054 -- 721
- 60年 -- 952 -- 722
- 61年 -- 952 -- 720
- 62年 -- 933 -- 748
- 63年 -- 946 -- 771
- 平成元年 -- 930 -- 783
- 2年 -- 897 -- 823
- 3年 -- 888 -- 877
- 4年 -- 903 -- 914
- 5年 -- 915 -- 929
- 6年 -- 930 -- 943
- 7年 -- 955 -- 908
- 8年 -- 937 -- 927
- 9年 -- 921 -- 949
- 10年 -- 889 -- 956
- 11年 -- 912 -- 929
- 12年 -- 916 -- 942
- 13年 -- 890 -- 951
- 14年 -- 894 -- 951
- 15年 -- 870 -- 949
- 16年 -- 875 -- 961
- 17年 -- 863 -- 988
- 18年 -- 854 -- 977
- 19年 -- 851 -- 1,013
- 20年 -- 825 -- 1,011
- 21年 -- 831 -- 995
- 22年 -- 797 -- 1,012
- 23年 -- --
- 24年 -- 787 -- 1,054
- 25年 -- 745 -- 1,065
- 26年 -- 720 -- 1,077
- 27年 -- 687 -- 1,114
- 28年 -- 664 -- 1,129
- 29年 -- 641 -- 1,188
- 30年 -- 606 -- 1,219

備考

1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月、ただし、昭和55年から57年は各年3月)平成14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。

4. 平成22年及び23年の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果となっているため記載なし。

113

ケース
ケースA...ケースC

ケース

ケースA~ケースCについて考えてみましょう。(追加)

116

○労働基準法(昭和22(1947)年制定・施工)
※途中、内容の改正があり、現在は以下の内容となっている。

○労働基準法(昭和22(1947)年制定・施工)
※途中、内容の改正があり、現在は次の内容となっている。

120

最低賃金の推移(地域別最低賃金 全国過重平均額)



(資料出所) 厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」

※図表を文章化

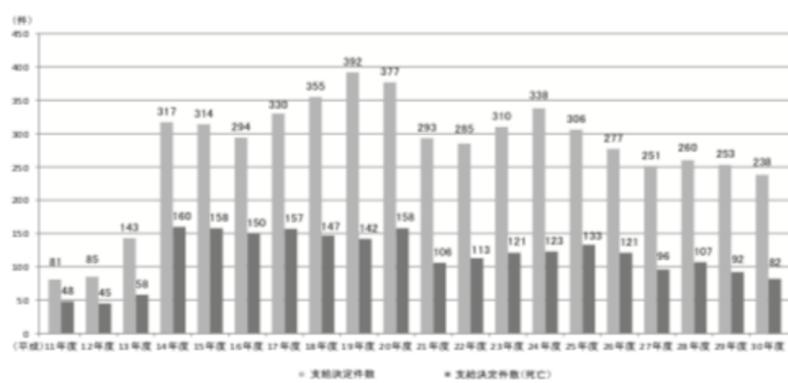
最低賃金の推移(地域別最低賃金 全国過重平均額)

単位は円

(以下2002年--2003年--2004年--2005年--2006年--2007年--2008年--2009年--2010年--2011年--2012年--2013年--2014年--2015年--2016年--2017年--2018年--2019年の順)
663--664--665--668--673--687--703--713--730--737--749--764--780--798--823--848--874--901

資料出所 厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」

脳・心臓疾患に係る支給決定件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
(注) 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

※図表を文章化

脳・心臓疾患に係る支給決定件数の推移

単位は件

(以下、平成年度 -- 支給決定件数 -- 支給決定件数(死亡)の順)
11年度 -- 81 -- 48
12年度 -- 85 -- 45

資料出所 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
注 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

123

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)	年度	平成29年度			平成30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		5(1)	6(1)	3(0)	12(4)	8(4)	4(1)
製造業		110(11)	81(9)	24(1)	105(11)	99(8)	28(0)
建設業		112(1)	67(0)	17(0)	99(1)	80(0)	14(0)
運輸業、郵便業		188(7)	174(3)	99(1)	197(4)	174(4)	94(1)
卸売業、小売業		115(29)	90(23)	35(4)	111(16)	78(17)	24(3)
金融業、保険業		10(3)	8(3)	0(0)	9(1)	3(0)	1(0)
教育、学習支援業		15(3)	11(1)	3(0)	20(5)	8(1)	2(0)
医療、福祉		43(26)	38(21)	2(2)	62(34)	43(24)	6(2)
情報通信業		26(2)	16(1)	6(1)	24(1)	29(1)	4(0)
宿泊業、飲食サービス業		61(11)	49(11)	28(5)	76(20)	57(11)	32(1)
その他の事業(上記以外の事業)		155(26)	124(22)	36(3)	162(21)	110(12)	29(1)
合計		840(120)	664(95)	253(17)	877(118)	689(82)	238(9)

(資料出所) 厚生労働省「平成30年度『過労死等の労災補償状況』」
 (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、他に分類されないサービス業などである。
 3. ()内は女性の件数で、内数である。

※図表を文章化

脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数

単位は件

(以下、業種(大分類) -- 平成29年度請求件数 -- 決定件数 -- うち支給決定件数 -- 平成30年度請求件数 -- 決定件数 -- うち支給決定件数の順)
 農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業 -- 5(1) -- 6(1) -- 3(0) -- 12(4) -- 8(4) -- 4(1)
 製造業 -- 110(11) -- 81(9) -- 24(1) -- 105(11) -- 99(8) -- 28(0)

その他の事業 -- 155(26) -- 124(22) -- 36(3) -- 162(21) -- 110(12) -- 29(1)
 合計 -- 840(120) -- 664(95) -- 253(17) -- 877(118) -- 689(82) -- 238(9)

資料出所 厚生労働省「平成30年度『過労死等の労災補償状況』」
 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」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。
 3. ()内は女性の件数で内数である。

128 ワークシート 年月日 年組 名前

ワークシート 年月日 年組 名前
 (各項目に関して記述しましょう)(追加)
 ※下部から上部に移動

130 ……よつて…

※条文の促音は読みとりに点訳した。
 ……よつて…

131

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

※図表を文章化

(以下、六箇月経過日から起算した継続勤務年数 -- 労働日の順)
 1年 -- 1労働日
 2年 -- 2労働日
 3年 -- 4労働日

132

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うがち。

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)

※図表を文章化

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うがち。
 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)

133

働く上での条件(労働契約: 給料・時間など)はこうしましょう!

雇います!

働きます!

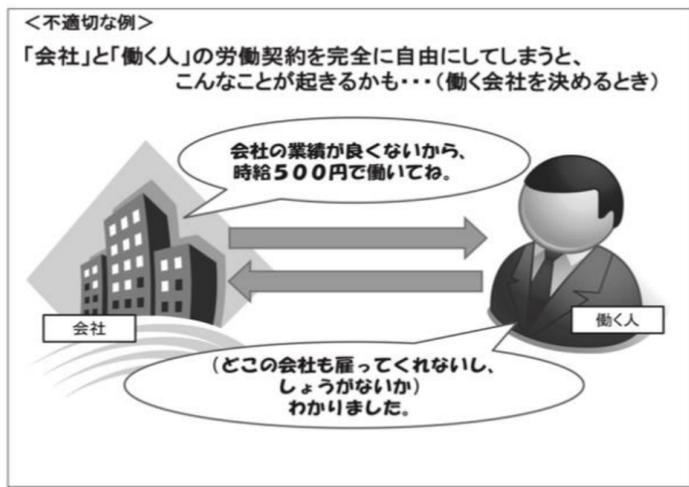
会社

働く人

労働契約の締結
 ⇒「会社」と「働く人」で合意して決める

※図表を文章化

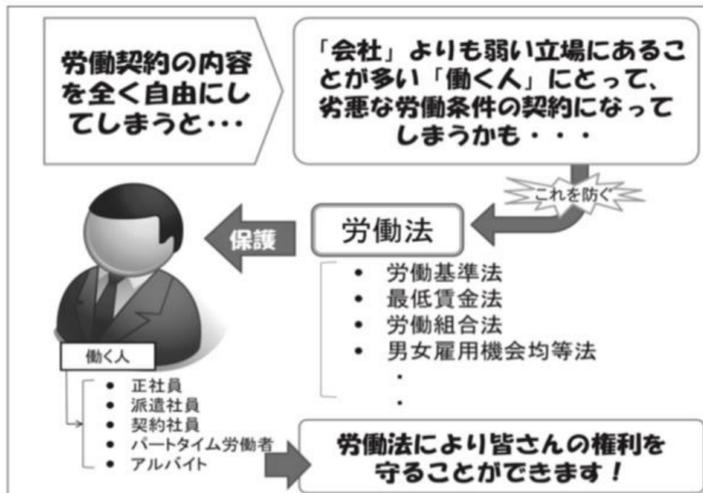
会社と働く人との間で、働く上での条件(労働契約 給料・時間など)はこうしましょう! などと決めます。労働契約の締結をします。「会社」と「働く人」で合意して決める。



※図表を文章化

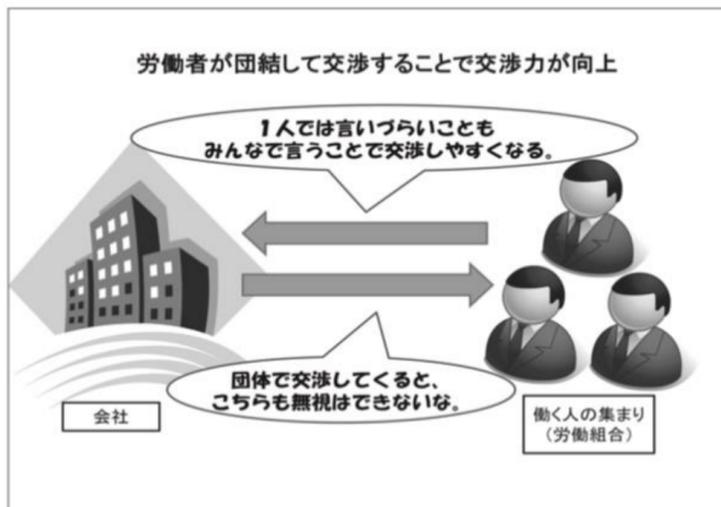
不適切な例

「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「会社の業績が良くないから、時給500円で働いてね。」
働く人(どこの会社も雇ってこないし、しょうがないか)「わかりました。」



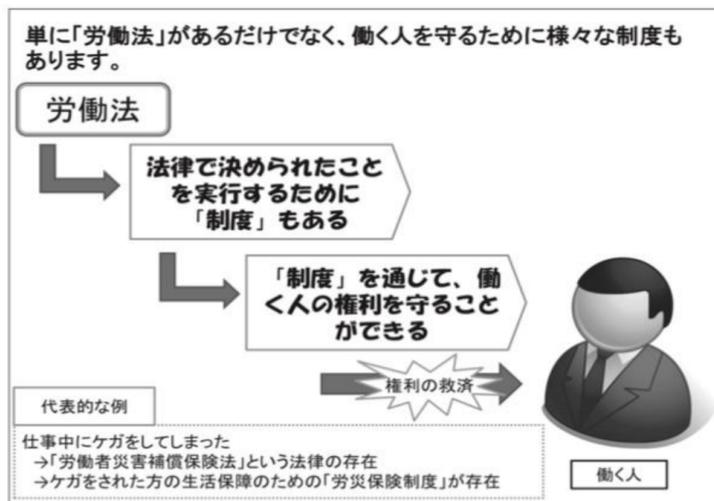
※図表を文章化

労働契約の内容を全く自由にしてしまうと・・・
「会社」よりも弱い立場にあることが多い「働く人」にとって、劣悪な労働条件の契約になってしまうかも・・・
これを防ぐために
労働法 - 労働基準法、最低賃金法、労働組合法、男女雇用機会均等法が働く人を保護します。
働く人 - 正社員、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者、アルバイトに対して、労働法により皆さんの権利を守ることができます!



※図表を文章化

労働者が団結して交渉することで交渉力が向上
働く人の集まり(労働組合) → 1人では言いづらいこともみんなで言うことで交渉しやすくなる。
会社 → 団結して交渉してくると、こちらも無視はできないな。



※図表を文章化

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」の権利の救済
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

(その他)
※以下は、「契約期間」について・・・の説明です。
(枠外)
※以上のほかは、当社就業規則による。

(その他)
※次の説明は、「契約期間」について・・・の説明です。
(枠外)
※ほかは、当社就業規則による。