

第3章：モデル授業案12 救う法律は何？

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人グループになっておく ※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いができる
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) ・○○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)

年 月 日 年 組 名前：

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！

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おいては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも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。
- 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」