

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と、今後も時代の流れによって変化していくものであることを理解させる

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) 導入とテーマの提示	○授業者から生徒への問いかけ ・「法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？」 ・「今ある法律や制度の中には成立したのがずいぶん前のものもあるのだが、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	・生徒をグループに分けておく ※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 ⑥パートタイム・有期雇用労働法	資料の配布 ※グループ数は生徒の人数により調整する ※①～⑥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」(①～⑥)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、その他に気づ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 ○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる	・ルーブリックの配布 ・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、定年、退職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

・間接差別

◇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：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：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：要介護状態にある家族を介護しながら働く人
- ◆企業が行うべき取組：取得の要件を満たした働く人からの介護休業の申出を拒むことはできない

◇企業が行うべき取組

会社での育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策

○労働施策総合推進法(昭和41(1966)年制定、パワーハラスメント部分は令和2(2020)年施行)

◇法律の目的

労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、それを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上を図ること。

◇対象となる労働者

会社に雇われている労働者

◇企業が行うべき取組

会社でのパワーハラスメント対策

○パートタイム・有期雇用労働法(平成5年(1993)年制定、改正法は令和2(2020)年4月施行(ただし中小企業においては、令和3(2021)年4月から適用))

◇法律の目的

パートタイム労働者・有期雇用労働者の能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者・有期雇用労働者の適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図ること。

◇対象となる労働者

- ・パートタイム労働者：一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される正社員の一週間の所定労働時間に比べて短い労働者
- ・有期雇用労働者：事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者

◇不合理な待遇差の禁止

同一企業における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止する。いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのかについて、ガイドライン(指針)で原則となる考え方及び具体例を示している。

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」