

ねらい

勤労者の基本的な3つの権利(団結権、団体交渉権、団体行動権)が憲法で保障されていることと、労働組合に関する基本的な制度について理解させる

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	<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について、納得がいけない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」は、自分一人で解決できると思うか ・なぜ自分だけで解決できると思うか、もしくは思わないか ※必要に応じてヒントを与える ・使用者(会社側、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と思うか <p>⇒労働組合の話へ(「労働組合とは」について説明する)</p>	<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 <p>※適宜、添付の参考資料なども用いる</p>
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 <ul style="list-style-type: none"> →相手が応じなければ意味がない、交渉ができない ○我が国の法令は、労働組合との交渉に使用者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 <ul style="list-style-type: none"> →団交拒否の禁止などの不当労働行為や、団体交渉で解決できない場合を想定した団体行動権についても触れる →小括として、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、いつかは自分もトラブルに巻き込まれるかもしれないことや、また、自分の問題を解決することを通して、他の人にも利益が及ぶ可能性があることを説明する <ul style="list-style-type: none"> →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、労働組合に入っている人に適用されることをおさえる) 	<ul style="list-style-type: none"> ・憲法第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) <p>※労働契約、就業規則等と混同しないこと</p>
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"> ○日本の労働組合には、会社内ごとに結成されたものや、産業単位・地域単位で結成されたものがあること、どのタイプの労働組合にも加入できること、複数の労働者で自由に結成できることも説明する ○会社は、労働組合の結成を妨害したり、労働組合に加入したことを理由とする不利益な取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組合員同士が協力して、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会社によっては、経営に関する事項を含む会社全体の方向性などについて、使用者と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 	<p>添付の参考資料を用いてもよい</p>
0:40 (5分) まとめと振り返り	<ul style="list-style-type: none"> ○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる 	<p>各自記述して提出</p>

ワークシート

年 月 日 年 組 名前：

1. 次の言葉のうち、聞いたことがあるものはありますか？

内容まで分かれば、それも書いてください。

- ① 賃上げ ② 春闘 ③ 団体交渉(団交) ④ ストライキ(スト)

2. 会社から突然「クビ」と言われたり、給料を下げられたり、納得がいかないときはどうする？

3. 労働組合がある場合と無い場合、どんな違いがあるだろうか？

1章

2章

3章

5

4章

5章

6章

7章

8章

ワークシートの解答例

年 月 日 年 組 名前：

1. 次の言葉のうち、聞いたことがあるものはありますか？

内容まで分かれば、それも書いてください。

- ① 賃上げ ② 春闘 ③ 団体交渉(団交) ④ ストライキ(スト)

賃上げ 給料が上がること

春闘 春に行う給料についての会議

団体交渉 労働組合が会社と交渉すること

ストライキ 自分たちの要求を実現するため、労働者が集団で仕事をしないこと

※ちなみに、ストライキ(同盟罷業)は労働力の提供を集団的に拒否することであり、意識的な生産設備の破壊等を伴って、労働者が労働力を不完全な状態で提供する「サボタージュ(積極的怠業)」とは異なる

2. 会社から突然「クビ」と言われたり、給料を下げられたり、納得がいかないときはどうする？

あきらめて、会社を辞める

友人や家族に相談する

会社と話し合う

訴える 裁判をする

労基署に行く

同じ境遇の仲間を募り、一緒になって会社と交渉する

3. 労働組合がある場合と無い場合、どんな違いがあるだろうか？

仲間がたくさんいれば、会社と交渉する時に心強い

いざというときのストライキもやりやすい

仕事のトラブルを相談しやすい

(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し立てたり、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) 労働協約

労働協約とは、労働組合と会社との間の約束のことをいい、労働協約に定められた労働条件が、就業規則や労働契約に優先して適用されます。

法律で定められた要件が満たされた場合には、協約当事者である労働組合と会社以外の労働者や会社にも拡張して適用される場合があります。

(参考3) 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。