

⑧ 「働く人の権利と義務」 ～労働契約について～

●主に対応する学習指導要領 公民的分野
内容B 私たちと経済 (1) 市場の働きと経済 ア(イ) 勤労の権利と義務、労働組合の意義及び労働基準法の精神について理解すること。

●主に対応する帝国書院公民教科書 単元名・対応ページ			
部	章	節	ページ
第3部 経済	第1章 市場経済	第3節 企業と経済	p.137-140

第I部 指導案

1 授業のねらい

- (1) この授業のねらいは、労働基本権の現代的意義を、「契約自由の原則とその修正」という歴史的過程を考察することによって、歴史的分野との関連を図りつつ、学習指導要領公民的分野の内容C(1)ア(ア)「人間の尊重についての考え方を、基本的人権を中心に深め、法の意義を理解すること。」をねらいとしています。
- (2) また、労働者の求める「早退」が認められるか、会社の求める「残業」をする義務があるかどうかという日常の具体的な事例を取り上げつつ、その当否を考えさせることで、学習指導要領公民的分野の内容B(1)ア(エ)「勤労の権利と義務、労働組合の意義及び労働基準法の精神について理解すること。」及び同内容B(1)イ(イ)「社会生活における職業の意義と役割及び雇用と労働条件の改善について多面的・多角的に考察し、表現すること。」をねらいとしています。
- (3) これらは、学習指導要領公民的分野「目標」との関係では、(1)「個人の尊厳と人権の尊重の意義、特に自由・権利と責任・義務との関係を広い視野から正しく認識し、民主主義、民主政治の意義、国民の生活の向上と経済活動との関わり、現代の社会生活及び国際関係などについて、個人と社会との関わりを中心に理解を深めるとともに、諸資料から現代の社会的事象に関する情報を効果的に調べまとめる技能を身に付けるようにする。」こと及び(2)「社会的事象の意味や意義、特色や相互の関連を現代の社会生活と関連付けて多面的・多角的に考察したり、現代社会に見られる課題について公正に判断したりする力、思考・判断したことを説明したり、それらを基に議論したりする力を養う。」ことに対応しています。

2 生徒に身につけさせたい法教育的な見方・考え方

この授業を通して生徒に身につけてほしい力は、次のようなものです。

- ① 働く・賃金を払うということは、契約の一種（労働契約）であることを理解する。
- ② 契約には、自分の意思で相手と合意に達した以上、その合意を守らなくてはならないという力（契約の拘束力）があることを知る。
- ③ 当事者の合意だけにゆだねると、立場の弱い者に不都合が生じ、それが社会的にも大きな問題となる場合には、法律が立場の弱い者をとくに保護していることを知る。

3 指導計画

	学習活動	指導上の留意点
導入	<ul style="list-style-type: none"> ・新聞の求人広告を見て、何が記載されているのかを読み取る。 ・どのような労働条件があるのか、分類する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新聞の求人広告を読ませるときに、ポイントを指示する。 ・雇用者側からの条件であることに気づかせる。
展開	<ul style="list-style-type: none"> ・事例1を読み、田中さんが早退してもよいかどうか考える。 ・なぜそう考えるのか理由をワークシートに記入する。 ・他に労働契約上、仕事を優先させることはないだろうか。 ・事例2を読み、田中さんが会社に労働時間の削減と休日を要求した理由と上司が断った理由を考える。 ・田中さんと上司にアドバイスしてみよう。 ・ファイン社の雇用条件や田中さんの働き方に法律に抵触することはないだろうか。 ・「労働基準法」がつくられた理由を考える。 ・ファイン社で働く田中さんの適切な働き方を考えてみよう。 	<ul style="list-style-type: none"> (事例1) ・休暇や早退に関する労働条件がどうなっているのか確認する。 ・労働契約を守ることの重要性を伝える。 ・労働者の権利に着目して考えさせる。 (事例2) ・無理な労働条件が労働者に与える影響を知る。 ・雇用者側と労働者の考えの違いを明らかにする。 ・労働条件について生存権など多角的な視点から考察させる。 ・〈資料〉「労働基準法」を見て、問題点を探す。 ・労働者を守るために国が行っている「規制」の目的を考えさせる。 ・増産が必要なファイン社の都合と田中さんの健康を考慮した労働条件を考えさせる。
まとめ	<ul style="list-style-type: none"> ・新聞の求人広告を見て、求職を行う際にどのようなことに気をつける必要があるのか考える。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働契約の重みを理解するとともに、自分の生活条件を考慮した労働環境を得ることの大切さを理解させる。

4 評価

観点別評価	
○知識・技能	・事例や資料を読み取り、ワークシートに記入することで、労働契約について理解できたか。
○思考・判断・表現	・雇用者側と、労働者側のそれぞれの立場にたって、労働契約や実際の事例について考え、判断することができたか。
○主体的に学習に取り組む態度	・ワークシートに記入することを通して、身近な広告から、自分の将来の職業と労働契約について考えようとしている。

主体的に学習に取り組む態度をみとる具体的な生徒の姿の例	
○B 規準の例	・ワークシートでの学習を通して、求人広告から、その内容を読み取り、契約について考えようとしている。
○A 規準の例	・2つの事例を学ぶことを通して、雇用者、労働者双方の立場から考え、さらに、自分の将来の労働契約について考えたり、今、社会で課題となっているさまざまな労働問題について考えたりしようとしている。

第Ⅱ部 ワークシート

「働く人の権利と義務」 ～労働契約について～

組 番 名 前

1 新聞や雑誌の求人広告を調べてみよう

(1) 調べた求人広告のうち、自分が一番働いてみたいと思ったものをはってみましょう

の り づ け

(2) たくさんの求人広告を調べたとき、どのようなことに注目しましたか。
あなたはなぜ(1)の広告を選んだのでしょうか。

注目したこと	(1)の広告を選んだ理由

2 〈事例〉を読んで考えよう

(1) 〈事例1〉を読んでみましょう。

- ・ 〈事例1〉で、田中さんは、会社を午後3時に早退してもよいでしょうか？

早退してよい ・ 早退してはいけない

- ・ その理由も考えてみましょう。

(理由)

(2) 〈事例2〉を読んでみましょう。

〈事例2〉で、田中さんの働き方をみて、あなたはどう思いますか。

(3) 〈事例2〉で田中さんが仕事を減らしてほしいといった理由、会社がそれにはできないと言った理由を、それぞれの立場からまとめてみましょう。

田中さんの理由	会社の理由
---------	-------

(4) 〈事例2〉で田中さんと会社の言い分を比べて、どちらを重視すべきだと思いますか？また、それはどうしてでしょうか。

重視する方 田中さん ・ 会社	その理由
------------------------------	------

3 〈資料〉を読んで考えよう

働く・人を雇うという関係について、法律がどのようなことを定めているかを調べてみましょう。また、そのような法律が作られた理由を考えてみましょう。

条文	定められていること	作られた理由
第 法条		
第 法条		
第 法条		

※（発展）・・・削除可

このような法律がつくられる前に、どのような問題が生じていたのか、調べてみよう

4 まとめ

仕事を選ぶときには、どのようなことに注意しなくてはいけませんか。今日の学習を通じて考えたことを書いてみましょう。

事例 1

冬田高校3年生の田中さんは、高校を卒業したら就職しようと思い、テレビをつくっているファイン社の求人広告（働く人を募集する広告で、仕事や給料の内容が書いてあるもの）を見ました。

そこで、田中さんは、ファイン社の面接を受けたところ、会社から次のような勤務条件（働くさいの約束事）を示されました。

勤務場所 当社冬田工場
勤務時間 午前9時から午後6時まで 休憩1時間
休日 土、日、祝日、年末年始のほか、夏期休暇5日間
有給休暇 勤務開始後6ヶ月後から取得できる。
ただし、前日までに申請し、会社の許可をもらうこと
残業 会社の求めた分だけ行う

田中さんは、面接の担当者から、「この条件であれば採用する。給料は最初の1年間は月給20万円。」と言われたので、「はい」と答えたところ、後日正式に採用するとの連絡をもらい、翌年の4月から正式に働き始めました。

仕事を始めて2か月経ったある日、田中さんは、仕事を終えて家に帰ると、高校時代の友達からメールが来て、「明日のライブのチケットがあるんだ。一緒に行こうよ。午後4時に冬田駅で待ち合わせよう。」と誘われました。

田中さんは、このコンサートに行くのと返事をし、翌日（ライブの当日）会社の上司に、「今日はライブへ行きたいので、午後3時で早退させてほしい」とたのみました。

しかし、会社からは、「今は人手がたりないからだめだ。だいいち、休暇や早退は前日までに申請して許可をもらう約束じゃないか。」と言われました。

事例 2

12月のある日、田中さんは、上司から、「テレビが売れているから、工場を長く動かすことになった。残業代をちゃんとほらうから、朝は7時から、午後10時から11時ころまで残業してもらおう。土日も工場を動かすので、出てきてほしい。」と言われました。

田中さんは、「すごく大変そうだけれど、残業代をもらえるとすると、お給料もたくさんもらえるぞ。」と思い、会社から言われたとおりに仕事をすることにしました。

すると、1月に働いた時間は、合計420時間で、休日は元日の1日しかありませんでした。

2月は、合計405時間働き、休日はありませんでした。

3月になったある日、田中さんは、働きすぎと寝不足がたたり、工場でおたおたしてしまいました。

そして、そのまま病院へ運ばれました。診察したお医者さんには、「働きすぎで休みがたりない。このままの生活をしていたら、いずれ命が危ない」と言われてしまいました。

翌日、田中さんは工場へ行き、「働く時間を短くして、休日をつくってほしい」とたのみました。すると上司は、「それはできない」と言いました。

資料

日本国憲法（抄）

第二十五条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

2 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

第二十七条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

2 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。

3 児童は、これを酷使してはならない。

第二十八条 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。

労働基準法（抄）

第一章 総則

（労働条件の原則）

第一条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

（労働条件の決定）

第二条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

（労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

（休憩）

第三十四条 使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

（2項・3項 略）

（休日）

第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

2 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の日を与える使用者については適用しない。

（時間外及び休日の労働）

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前

条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

（2項 略）

3 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

4 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とする。

（5項～11項 略）

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

（2項～5項 略）

第Ⅲ部 弁護士からのアドバイス

1 仕事と法律

労働者が会社などで働く・会社などが労働者を雇う際、あらかじめ双方で給与・労働時間などの具体的な条件を定めます。この合意を、法律上は「労働契約」といい、売買などと同じ契約の一種であるとされます。

2 契約の拘束力

田中さんは、ファイン社に就職するにあたり、①勤務時間は午前9時から午後6時までとする、②給料は月額20万円と合意しています。

労働契約の本質は、①従業員が労働力を提供すること（＝労働義務）と②雇主が提供された労働力の対価として給料を支払うこと（＝賃金支払義務）の2点です。もっとも現実の労働契約では、これに様々な約束が加えられていて、本教材の事例では、休日、年次有給休暇の取得方法、残業代などが決められています。

事例1において、田中さんは、半年間勤務を続けたので、年次有給休暇を取得することができる、年次有給休暇を取得する場合には「前日までに申請する。」という約束になっていました。ところが田中さんは、前日までに年次有給休暇の申請をしていませんでした。したがって、田中さんから当日出された年次有給休暇の申請について、会社はこれを拒むことが出来ます。

なお、急な病気や、近親者の葬儀等のための忌引のように、やむを得ない理由がある場合には、当日の申請であっても早退が許されるのが一般ですが、それは就業規則で定められた要件を満たす場合に労働義務が免除されるからです。

もし、田中さんが、会社の承諾なく早退した場合はどうでしょうか。ファイン社は、田中さんに懲戒処分（戒告・減給など）を下すことができます。あまりひどいケースになると、懲戒解雇が認められる場合もあります。反対に、ファイン社が契約により定められた給料を支払わない場合、田中さんはファイン社を相手に裁判をして、不足分を強制的に払わせることもできます。このように、契約は有効に成立した以上守らなくてはならず、もし契約違反をした場合には、相手方が対抗手段を執ることができるのです。これを、「契約の拘束力」といいます。

では、契約にはなぜこのような拘束力が認められるのでしょうか。それは、契約をした当事者が、自由な意思で、対等な関係で、相手方と契約を守ると約束したからです。現代の日本の法体系では、人々は原則として国家から干渉を受けない自由な存在であり、それゆえ私人間の契約内容は、原則として当事者が自由に定めることができます（契約自由の原則）。その裏返しとして、当事者が契約内容を自由に決めた以上、契約から生じる義務も果たすべきという責任が生じます。これが、契約に拘束力が認められる根拠です。

本教材を例に説明すると、労働力を提供した対価として給料をもらうことは田中さんの権利ですし、田中さんに給料を払うことは会社の義務です。ですから、会社が給料を支払わない場合には、裁判などを通じて国家がこれを強制するなどして、田中さんの権利は保護されることとなります。ここが、単なる「約束」と、「契約」の違いです。

3 本教材のねらい

本教材のねらいは、第1に、労働契約を通じて契約の本質と契約自由の原則を理解する点にあります。その上で、第2に、その不都合性を具体的に考えることを通じて、法が実質的な公正を図ることにより正義を実現しようとしていることを理解する点にあります。第1の点は上記2で述べましたので、ここでは第2の点について説明します。

田中さんとファイン社の契約では、「（残業は）会社が求めた分だけ行う」と定められています。そうだとすると、＜事例2＞で会社が求めた過酷な残業も、契約の拘束力により保護されるのでしょうか。田中さんが「もっと休みがほしい」と言ったとしても、ファイン社が「それは困

る」といえば認められず、従わないと田中さんは解雇されてしまうのでしょうか。

しかし、現代においてはそれが認められないことは、生徒も感覚としてわかるのではないのでしょうか。2ヶ月間で1日しか休みがなければ、体を壊してしまうのは当然です。いくら会社が忙しいからとはいえ、契約時に会社のいうとおりの残業すると約束したからとはいえ、このような状況を田中さんに強いることはできないと思うはずです。すなわち、労働契約においては、働く人の生活・生命を守るため、法律上契約内容を一定の方向に制限する必要があるのです。

本教材では、田中さんとファイン社の労働契約を通じ、「契約の自由」の本質的な意義とその修正が必要となった理由を考えつつ、労働者の権利を拡充した法の趣旨も踏まえながら、働くこと・働き先を選ぶことの重要性を理解してもらうことをねらいとしています。

4 労働契約と契約の自由の修正

では、「契約の自由」は、どのような経緯から修正されていったのでしょうか。

20世紀に入ると、資本主義が高度に発展し、経済活動が飛躍的に拡大しました。その結果、近代以前では考えられなかった巨大企業が誕生し、市場を完全に独占するようなケースも見られるようになりました。

その結果、多くの経済的弱者が生じたのも事実でした。市場が特定の企業に独占されている場合、取引の相手方は他に選択肢がありませんので、常に独占企業のいいなりにならざるを得ません。対等な交渉ができない以上、契約の自由は形骸化し、弱者は、一方的に不利な内容の契約を締結させられるようになりました。

特に、労働契約は、構造上その傾向が顕著でした。『女工哀史』（細井和喜蔵著）には、労働者に対し、「労働時間賃金等総テ御社ノ御指図ニ従フ」という誓約書を一律に入れさせたり、中途退職をさせないよう給与から一定金額を天引きし、一定期間以上働かないとそれを返さないという運用をしていたりという事例などが記されています。

このように、資本主義の負の作用として、ごく少数の強者が富と契約の自由を有し、大多数の弱者は富も契約の自由もない社会が生まれたのです。しかし、このような社会では、自由な経済活動が行われず、結果国民生活は疲弊するようになりました。また、市民の購買力が下がるため、市場の拡大・発展が阻害される事態も起きました。

そこで、国家が積極的な社会立法を行い、強者たる巨大資本の権利を制限することで、社会経済活動の平等をはかり、広く国民全体の福祉を増幅させる必要が生じたのです。20世紀中盤以降に生じたこの理念を、福祉国家の理念とといいます。

5 戦後の労働法制

戦後に至り、日本国憲法第28条が「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。」として、勤労者に労働基本権を認め、労働基準法・労働組合法・労働関係調整法のいわゆる「労働三法」を定められました。このうち、労働基準法は、労働条件の最低限を定め、たとえ労働者の合意がある場合であっても、法の定めを下まわる条件の定めを無効とするように定めています。その目的は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすことにあるとされています。これらの立法は、先の福祉国家の理念に基づき、国民生活・社会経済の円滑な発展を目的として、国家が介入することにより契約自由の原則を修正したものです。これにより労働者の権利と生活は大幅に向上しました。

6 労働基準法等の定め

同法では、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない（同法32条第1項）。使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない（同条第2項）。」と定められています。

例外として、①災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合において、使用者が行政官庁（所轄労働基準監督署長）の許可を受けて、その必要の限度において労働させる場合（事態急迫の場合は、事後に届け出る）（同法第33条1項）、②官公署の事業（一部

の事業を除く)に従事する国家公務員及び地方公務員が、公務のために臨時の必要がある場合(同法第33条3項)、③同法第36条に基づき、労使協定を書面で締結し、これを行政官庁(所轄労働基準監督署長)に届け出た場合(いわゆる三六協定(さぶろくきょうてい))などが挙げられています。

この三六協定が締結された場合でも、無制限の時間外労働が認められるわけではありません。一般の労働者の場合、原則として、1ヶ月間で45時間、1年間で360時間を超えてはならないこととなっています(同法第36条4項)。

ですから、事例2のように、会社が労働者に対し、毎日14時間以上の勤務を、しかも休日なく出勤するよう強制することは、認められません。

7 この教材で考えて欲しいこと

- ① 働く・賃金を払うということは、契約の一種(労働契約)であることを理解する。
- ② 契約には、自分の意思で相手と合意に達した以上、その合意を守らなくてはならないという力(契約の拘束力)があることを知る。

前提として、契約は原則として守らなくてはならないということ、労働関係の成立も労働契約の締結という契約の一形態であることは、必ずおさえてほしいと思います。事例1のように、契約内容に反する形で仕事を早退することは、労働契約違反であり認められず、懲戒処分の対象となるものであることを認識させます。そして、働く者の責任を考えることは、大人になるために重要な一歩と考えます。

- ③ 当事者の合意だけにゆだねると、立場の弱い者に不都合が生じ、それが社会的にも大きな問題となる場合には、法律が立場の弱い者を特に保護していることを知る。

しかしながら、あらゆることが契約だから守らなくてはいけないということにはなりません。特に、労働関係では、労働者側に権利として、使用者側の義務としてきびしい制限が加えられています。本事例を参考に、当事者の合意にのみゆだねると立場の弱い者に大きな不都合が生じる場合があること、その場合に法はこれを修正して実質的な公平(=正義)を図ろうとしていることを理解してもらいたいと思います。なお、近代資本主義が確立する過程で労働者がきびしい条件で働くことを余儀なくされた歴史的経緯は、契約自由の原則を修正するに至った経緯や実質的な公平を図る必要性を理解するために有用です。

国際競争の激化など企業が置かれている厳しい経済環境のもと終身雇用制度が崩れ、企業と個々の労働者とが対立する場面が大きくなっています。また、正規雇用者と非正規雇用者との格差問題等、働く者同士の利害対立が問題となる場面も増えてきています。これからの雇用問題をどのように考えるか、社会政策上の高度の判断が必要となります。労働関係法の定めが作られた根源的意義を理解することは、将来この難しい問題を解決する者を育てるにあたり、大きな意義があると考えます。

8 ILO条約と日本の態度

国際労働機関(ILO: International Labour Organization)は、労働条件の改善を通じて、社会正義を基礎とする世界の恒久平和の確立に寄与すること、完全雇用、労使協調、社会保障等の推進を目的して設置された国際機関です。本部はスイス・ジュネーブにあり、日本も加盟国として、政労使ともに総会や理事会等の各種会合に積極的に参加しています。

ILOは、条約・勧告を通じて加盟国に労働条件の改善を義務づけています。日本はILOの190ある条約のうち、49しか批准していません(令和3年6月現在)。特に、家内労働者を除いた工業におけるすべての労働者の労働時間は1日8時間、1週48時間を超えてはならないとする1号条約など、労働時間に関する条約については批准されていません。先に述べたとおり、日本では、労働基準法に厳しい定めがあるものの、三六協定により例外が比較的緩やかに認められています。議論はあるものの、現時点における日本の使用者・労働者双方のおおむねの意思に沿

ったものだと考えています。

あるべき労働法制とは何かという問題は、大きな注目点です。本教材は、そのような問題点を議論する一つ手前にあり、労働者の保護を目的とする諸法律の意義を理解してもらうことを大きな目的としています。

第Ⅳ部 授業づくりのポイント

1 ねらいをはっきりさせましょう

これまでの公民的分野の学習において、「労働」は、「労働三権」と「労働三法」に重点がおかれていました。しかし、高校生になるとアルバイトという形態で「労働」を始める生徒もいますが、「労働契約」に関しての学習は、「キャリア教育」の中でも行っていません。

労働（アルバイト）を選択する際に、求人を行っている企業等が提示した労働条件に同意したことと「労働契約」が成立することと、契約には拘束力があることを理解させましょう。

日本国憲法第27条2項で、「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」定められています。これを受けて1947年に「労働基準法」が制定されました。また、2008年には、労働契約法が施行されました。労働基準法における「基準」は**最低限の基準**であること、労働基準法に違反した場合、一部の条文に刑事罰が予定されていることを確認しておきましょう。

2 指導の工夫をしましょう

中学生にとって「労働している大人」は身近に存在しても、自分が「労働者」になった経験はまだありません。そこでこの単元に生活感をもたせるために「新聞の求人広告」（チラシや求人雑誌、公共職業安定所の求人票でもよい）を利用して、問題を身近なものに引き寄せてみます。またワークシートに自分の考えを記入することで考えを整理することができるようになります。仲間と意見交換を行うことで考えに幅をもたせたり、深めたりすることができます。自分の考えを説明する根拠として、憲法や法律の考え方を利用することで、法的な見方や考え方を身につけさせたいと思います。

3 授業の進め方

〈 導入 〉

教材に生活感をもたせるために、「新聞の求人広告」（チラシや求人雑誌、公共職業安定所の求人票でもよい）を利用して、問題を身近なものに引き寄せたい。

賃金に目が向きがちであるが、労働という行為が生活の多岐にわたるものであることを考え、さまざまなことがらが記載されていることに着目させたい。

ただし、この雇用条件は、雇用者側から示されたものであり、交渉により成立したものではないこと。労働契約を結ぶことで、雇用者側が提示した雇用条件に同意したと見なされることを理解させたい。

〈 展開 〉

〈事例1〉では、労働契約に示されている「休暇・早退」に関することです。

年次有給休暇の申請は前日までに行うことが労働契約に定められていることから、年次有給休暇としては認められないことをまず押さえる必要があります。従って、田中さんの早退申請は、「労働契約」に違反することとなり、会社がこれを適法に拒むことができることとなります。

なお、生徒から病気や親族の不幸などの場合について指摘がなされた場合には、そのような場合には一般に休むことが認めていること、法は絶対的なものではなく特別な事情があれば例外が許容されていること（なぜなら法が目的としている正義の実現に資するから）について言及すればよいでしょう。

〈事例2〉では、労働契約に示されている「勤務時間」「休日」「残業」に関することです。田中さんの労働の実態の中で「労働契約」に違反していることを明らかにしてみましょう。「勤務時間」と「休日」については「労働契約」に明示されています。少なくとも休日に関しては、明らかに契約違反だといえるでしょう。

さて、もう一つの「勤務時間」についてはどうでしょうか。「労働契約」の中に「残業」の項目があり、「会社の求めた分だけ行う」と記されています。「労働契約」で雇用者と労働者が同意（契約）すればどのような労働条件を労働者に課してもよいのでしょうか。田中さんは、働き過ぎと寝不足で倒れてしまい、「命が危ない」と医者に宣告されてしまいました。労働契約に違反していなくても健康を損なうような労働時間で働いていたこととなります。日本国憲法第25条において「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」とされています。いわゆる「生存権」のことです。健康を損なうような労働条件が「健康で文化的な最低限度の生活」を保障できるわけがありません。

労働契約が雇用者と労働者の間で結ばれたものであるのならば、雇用者と労働者が対等な立場で交渉して、その内容を変更することができるはずですが、現実的にそのようなことが可能でしょうか。多くの場合、労働者は雇用者に比べて弱い立場にあります。そのような労働者の生活を守ることが「政府」の仕事です。〈資料〉から「労働基準法」の労働時間・休憩・休日の部分を取り出してみましょう。田中さんの労働が「労働基準法」を大きく逸脱していることがわかります。増産のためには残業や休日出勤が必要であるとする雇用者（会社）とそのために健康を損なってしまった労働者の適切な関係を考えてみましょう。

雇用者にとっても無理のない条件で労働者に働いてもらうことが長期的に見て雇用者（会社）の利益につながるのではないのでしょうか。

〈 まとめ 〉

もう一度、授業の冒頭で使用した「新聞の求人広告」（チラシや求人雑誌、公共職業安定所の求人票）を見てみましょう。学習の前後で見方が変わっていませんか。求人票に示された労働条件が「労働契約」となり、拘束力をもってしまいます。労働基準法に頼りすぎず、労働者が自分で納得のいく労働契約を結ぼうとする姿勢を身につけさせたいものです。