

【高校等の教員の方向け】

# 生徒への労働法の教え方 動画講義②

はじめに



「『働くこと』と『労働法』」は、**大学生等**（大学・短大・高専・専門学校生等）の皆さんが、在学中の様々な機会に、労働法や制度に関する知識を習得し、未然に労使間のトラブルを回避するために、**大学等の教職員の方々にご活用頂く、労働法教育の手引き**です。

就職などで社会に出る前に理解してほしい 働く上でのルールについて教えるにあたり、必ずしも**労働法の専門家ではない教員や職員の方でも学生に対して分かりやすく説明**できるように作成しました。

また、働く上でのトラブル等で困った時の対処法や、気づきなどを会得することが大切であるとの観点から**8つの多様な働く場面に応じたテーマ**を設定しています。

大学等教職員の皆様におかれましては、学生の皆さんが、働くことに関する法律や制度について学び適切な知識を身につけ、主体的に考えることができるよう、**授業やオリエンテーションの一助**として本書をご活用ください。



「『働くこと』と『労働法』」は、各校での説明内容、時間の都合に合わせて、テーマの内容を取捨選択したり必要に応じて資料を組み合わせたりして使えるよう、**スライドをパワーポイントで作成しWeb上に公開**しています。

例えば新入生の入学ガイダンスの際に、テーマ8の資料をそのまま使用していただければ、学生に対して在学中のアルバイトに関する注意喚起を行えます。また説明を担当される教職員の方におかれましては、**現場の状況に応じ事例を追加するなど、パワーポイントを自由に使用**することも可能です。なお、**厚生労働省のオリジナル原稿**については、PDFで同ページに掲載していますので、併せてご参照ください。

(<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/daigakumukeshiryou/>)



わが国では、政府全体で「働き方改革」に力を入れて取り組んでいますが、労働に関する課題は、人々の「働き方・生き方」とも密接な関連があり、その法制度のみならず、「働き方」や「ワーク・ライフ・バランス」、「男女の雇用機会均等」や、「過労死」など、**労働に関する社会問題についても、高等教育時に生徒によく考えてもらうことが望ましい**と考えています。

一方、高校教員の方々の中には、**ご自身が労働法に詳しくない場合もある**かもしれません。

本書「『はたらく』へのトビラ」は、教員の方々が**高校生等に労働法教育を行うにあたり、取り扱い易い「モデル授業案」を用意した**ものです。「20のモデル授業案」を含む本資料は、**全国の高等学校等で活用され、教育現場での労働法教育がさらに普及**することを願い作成されました。「**教員と生徒とで一緒に学ぶ**」というスタンスで、ぜひ取り組んでいただきたいと思えます。



「『はたらく』へのトビラ」の電子データは、厚生労働省「『**確かめよう労働条件**』ポータルサイト」に掲載しています。

なお「20のモデル授業案」は、かならずしもそのまま実践しなければならないものではありません。**学校の実態や生徒の特性等に応じ変更**して使っていただけます。

また本資料は、目的・ニーズや、各学校の実態等に合わせテーマを取捨選択したり、必要に応じ書き込み、編集できるよう、ワードデータ化するなどの工夫を図っています。興味関心のある部分からでも目を通し、**必要な部分を活用**ください。

(<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/tobira/>)



<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/tobira/>

## 高校・大学の教職員等指導者向け労働法教育動画

### 1. 閲覧方法

WEBでいつでも視聴することができます。

### 2. 動画の概要



#### 【講義①】

労働法教育の必要性と指導者がしておくべき労働基準法の基礎

テーマ
「『働くこと』と『労働法』」、 「『はたらく』へのトビウ」とは
なぜ、高校生・大学生に向けた労働法教育が必要なのか
トラブル防止のために必要な対策
労働契約について
就業規則について
労働時間について
休日・休憩、年次有給休暇について

#### 【講義②】

安心して働けるために指導者が抑えておくべき労働法のポイント

テーマ
「『働くこと』と『労働法』」、 「『はたらく』へのトビウ」とは
賃金の支払いについて：5つの原則
最低賃金の決定／最低賃金について
賠償予定の禁止・制裁規定の制限・解雇について
休日・休憩、年次有給休暇について
働きやすい職場環境を形成しよう
労働法教育の実践

#### 【講義③】

現代社会における働き方の多様化に対応するための重要なトピックについての解説

テーマ
「『働くこと』と『労働法』」、 「『はたらく』へのトビウ」とは
社会保険について
働き方の多様化
副業・兼業
フリーランス保護法
インターンシップ・採用内定
ジョブ型雇用・多様な正社員

# 講義②



本講義では、

1. 賃金、最低賃金
  2. 賠償予定の禁止など労働契約で禁止されている事項
  3. 制裁規定の制限・解雇
  4. 各種ハラスメントと育児に関する制度
- に関する内容について解説します。

これらの内容を理解することで、働き方に関する基礎知識を深め、より良い労働環境を築くために役立ちます。

本講義では、労働契約における重要なルールや保護制度について学び、働き方に関する基礎知識を深めることを目的としています。これにより、労働者としての権利と企業の義務について理解を深め、より良い労働環境を築くための知識を身に付けます。

## 1.賃金・最低賃金

- 労働者の生活を守るための基本的な賃金制度。最低賃金法により、各地域で最低限の賃金が定められており、労働者が不当に低賃金で働かされることを防いでいます。

## 2.賠償予定の禁止

- 労働基準法に基づき、労働者が事前に損害賠償を約束させられることを禁止しています。これは労働者の権利を保護するための重要な規定です。

### 3. 制裁規定の制限・解雇

- 企業が労働者に対して課す制裁に対する制限。これは、労働者の不当な処罰を防ぎ、適切な労働環境を維持するための重要な規則です。

### 4. ハラスメント防止策と育児に関する制度

- 職場でのハラスメント防止策に加え、育児休業や短時間勤務制度など、仕事と育児を両立するための法的制度について解説します。これにより、健全で平等な職場環境の構築を目指します。

賃金の支払いには守るべき5つの原則があります。これは労働者が安心して働けるように、法律で定められています。

### 1. 通貨払いの原則

賃金は、**現金**で支払われなければなりません。（ただし、銀行振込などの合意があればそれもOKです）

### 2. 直接払いの原則

賃金は、**働いた本人**に直接支払われます。他の人に渡されることはありません。

### 3. 全額払いの原則

賃金は、**全額**支払われなければなりません。会社が勝手に天引きしたり、未払いにすることはできません。

### 4. 毎月1回以上の払いの原則

賃金は、少なくとも**月に1回以上**支払われる必要があります。遅れや不定期的な支払いは違法です。

### 5. 一定期日払いの原則

支払い日は、あらかじめ決めた**一定の日**にしなければなりません。「支払日が不明確」「遅れがち」などは違法です。

## よくあるトラブル

### 「アルバイトだから」と言われ、最低賃金以下の時給になった

- 最低賃金は法律で定められており、正社員でもアルバイトでも**必ず守られなければならない**ものです。もし最低賃金を下回る賃金が支払われている場合、これは**違法**です。

### 固定残業代で支給されており、自分の賃金が最低賃金を超えているか分からない

- 固定残業代とは、あらかじめ決まった残業時間分の賃金を一括で支払う制度です。ですが、この制度が適用される場合でも、**基本給部分が最低賃金を下回らない**ことが大切です。自分の給与が適切か、確認が必要です。



最低賃金はすべての労働者に適用されます。  
自分の給与が適正かどうか不安な場合や、トラブルに直面したときは、すぐに適切な相談先に助けを求めましょう！

**最低賃金**とは、法律で定められた働く人に支払われる最低限の賃金です。会社やお店でアルバイトをしている人も、必ず最低賃金以上の時給が支払われる必要があります。

- **地域別で違いがある**

- 最低賃金は地域ごとに違います。自分の住んでいる地域で**どのくらいの最低賃金**かを知っておくことが大切です。例えば、東京と地方では最低賃金に差があるため、地域ごとの決まりに従います。

- **毎年改定される**

- 最低賃金は、毎年改定されます。労働者が物価や経済状況に対応できるよう、政府が変更を行います。
- アルバイトをしている場合でも、**最新の最低賃金を確認**し、支払われるべき賃金が守られているか注意しましょう。

- **月給制の場合の最低賃金**

- **月給制**で働いている場合は、月の給料が最低賃金を下回らないように調整されます。時給制と異なり、**1か月の総労働時間をもとに計算**して最低賃金を超えているかどうかを確認します。



最低賃金は、すべての労働者に適用される重要な基準です。自分の地域の最低賃金を把握し、正しく支払われているかチェックしましょう。毎年改定されることも忘れずに！

## 賃金額は最低賃金額以上に

- ① 労働条件の改善、事業の公正な競争の確保等を図るため、最低賃金法により最低賃金額が定められています。
- ② 都道府県内の全ての会社と労働者に適用される「**地域別最低賃金**」と特定地域内の特定産業に従事する労働者に適用される「**特定（産業別）最低賃金**」が定められています。
- ③ 賃金を時間当りに換算した額と最低賃金額との関係が次のようにならないと最低賃金法違反となります。

$$\text{時間当たりの賃金額} \geq \text{最低賃金額} \times (\text{時間額})$$

- ④ 使用者は、発効当日の賃金から、上記の最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
- ⑤ 最低賃金を下回る賃金を定めた労働契約はその部分は無効となり、無効となった部分は最低賃金と同様の定めをしたものとみなされます。

•東京都: 1,163円	•愛知県: 1,077円
•神奈川県: 1,162円	•兵庫県: 1,052円
•大阪府: 1,114円	•北海道: 1,010円
•埼玉県: 1,078円	•福岡県: 992円

- 令和6年度の改定により、全国平均の最低賃金は1,055円となり、過去最大の引き上げ幅である51円の増加となっています。また、47都道府県のうち、引き上げ幅は50円から84円の範囲で、各地で異なります。
- 発効日は地域によって異なり、**10月1日から11月1日**にかけて順次実施されます。
- 電気機械関連産業、自動車関連産業などでは、産業別に特定最低賃金が定められており、**特定最低賃金と地域別最低賃金のいずれか高い方の額が適用**されます。

## 「賃金の決定」は人事評価による決定を

### 労働施策総合推進法第3条（平成30年7月施行）

- 2 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項（以下この項において「能力等」という。）の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

決定方式	内容	指摘されている主な特徴
<b>職能給</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「労働者の職務を遂行する能力」を基準にして定められる賃金。「人」基準の賃金。長期雇用を前提。</li> <li>● 「職能資格制度」により社員を格付けし、格付けに応じて賃金を支給。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 柔軟な配置転換によるキャリア形成が可能（配置転換をしても賃金に影響が及ばない）。</li> <li>● 保有能力を高めようとする動機付けにより、社員の能力開発を促進する仕組み。</li> <li>● 平均年齢の上昇等により人件費がかさむ傾向が生じる。</li> </ul>
<b>職務給</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「労働者の担当する職務(仕事)」を基準にして定められる賃金。「職務(仕事)」基準の賃金。</li> <li>● 企業内のあらゆる職務について、「職務分析」（＝職務の情報を収集・整理）を行い、次いでそれぞれの職務について「職務評価」（＝知識、熟練、努力、責任作業条件など職務の困難度と重要度について職務の相対的価値を評価）を行うことにより、職務とその範囲、必要とされる能力を規定した「職務記述書」を作成する。職務の価値に応じて賃金額が定められる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職務内容と求められる能力が明確なため、外部労働市場から人材を採用しやすい。</li> <li>● 賃金が低下するような職務への配置転換が難しくなり、組織の硬直化を招きやすい。</li> <li>● 職務分析、職務記述書の作成に大きな負担。</li> <li>● 定められた職務内容を超えた柔軟な分担、自発的な補完が期待しにくい。</li> </ul>
<b>役割給</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「労働者の担う職務に対する期待役割」を基準にして定められる賃金。</li> <li>● 職務に要求される役割責任・職責・権限のレベルの高さ、大きさにより役割ランクを設定し、従業員を格付け（役割等級制度）、その役割ランクにより、役割給を決定する。日本版の「職務(仕事)」基準の人事処遇制度。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 仕事に応じた処遇を確保しつつ、職務主義に内在する硬直性を排除（非管理職にも適用可）。</li> <li>● 職務給に比して賃金処遇の決定根拠が曖昧。</li> </ul>

## 残業などには割増賃金、恒常的な長時間労働にはさらに割増

- 割増賃金の種類と割増賃金率※1

種類	支払い条件	割増率
時間外 (時間外手当・ 残業手当)	法定労働時間(1日8時間・週40時間)を超えたとき	25%以上
	時間外労働が限度時間(1か月45時間、1年360時間等)を超えたとき	25%超※2
	時間外労働が1か月60時間を超えたとき	50%以上
休日 (休日手当)	法定休日(週1回)に勤務させたとき	35%以上
深夜 (深夜手当)	22時から5時までの間に勤務させたとき	25%以上

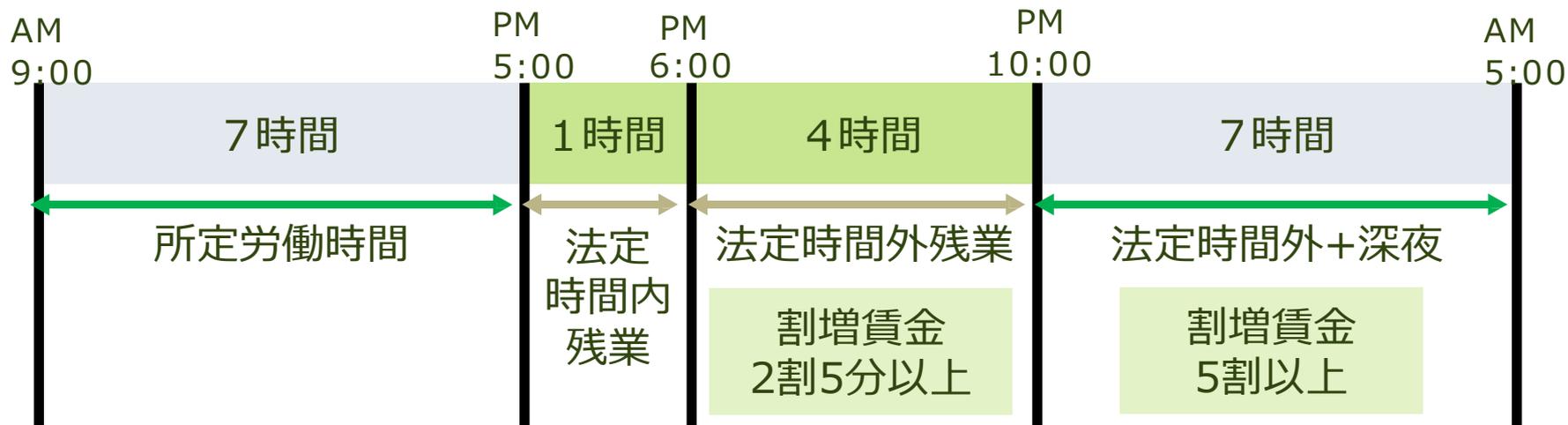
※1：割増賃率は通常の労働に対して支払われる賃金(諸手当含む)に乗じます。ただし、①家族手当\*、②通勤手当\*、③別居手当、④子女教育手当\*、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われる賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金は除かれます。

\* 家族数、交通費・距離や家賃に比例して支給するもの。一律支給の場合は通常の労働に対して支払われる賃金に含めます。

※2：25%を超える率とするよう努めることが必要です。

- 所定労働時間が午前9時から午後5時(休憩1時間)までの場合

17:00～18:00 →1時間当たりの賃金×1.00×1時間	法定時間内残業※1
18:00～22:00 →1時間当たりの賃金×1.25×4時間	時間外労働※2
22:00～5:00 →1時間当たりの賃金×1.50(1.25+0.25)×7時間	時間外+深夜



※1:法律上決まった用語はありません。割増賃金を払うかどうかは就業規則等の定めによります。

※2:1日の労働時間が8時間以内であっても、1週の労働時間が40時間を超える場合には、割増賃金の支払いが必要となります。

## 定額残業制

**概要:**手当等の形式で、あらかじめ定額の残業代を支給する制度

**問題点:**「定額残業代」を支払えば、実際の時間外労働に応じた残業代を支払わないルール・運用は当然労基法違反。また、労働条件が不明確となることや、長時間労働の懸念もあり、関連する判例も多数あります。

**対応:**判例を踏まえた行政通達(平成29年7月31日付け基発0731第27号)

- ① 時間外労働等に対する割増賃金を基本給や諸手当にあらかじめ含める方法で支払う場合には、通常の労働時間に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要があること。
- ② また、このとき、割増賃金に当たる部分の金額が労働基準法第37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときは、その差額を支払わなければならないこと。

## 1. 賠償予定の禁止とは？

会社は、労働者が万が一ミスをした場合でも、**あらかじめその賠償額を決めておくこと（賠償予定）は禁止**されています。例えば、商品を破損したとしても、その金額を事前に賃金から引くような約束を強制されることは**違法**です。

## 2. 制裁規定の制限

会社が労働者に対して**ペナルティ（懲戒）**を課す場合、厳しい規制があります。過度なペナルティや一方的な罰金を科すことは**法律で制限**されています。例えば、少しのミスで給料が大幅に減らされる、ペナルティが何度も続くなど、不合理な懲罰は認められていません

## 3. 解雇のルール

会社は簡単に従業員を**解雇**できません。労働基準法には解雇に関する厳しいルールがあり、正当な理由がない解雇は無効とされます

解雇される場合、**30日前の予告**が必要です。また、予告なしで解雇する場合は、30日分の**解雇予告手当**が支払われることが義務付けられています

### 労働契約法第十六条

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。



## よくある不当な扱いの例

### 1. 遅刻を5回したら罰金を支払うよう強要された

これは**違法**な行為です。会社は、労働者に対して罰金を科すことはできません。法律で定められた制裁の範囲を超えて、過度なペナルティを強要することはできません。

### 2. 突然「解雇で明日から来なくていい」と言われた

これも**違法**な解雇です。解雇には、事前に**30日以上**の予告が必要で、予告なしの場合は30日分の給与を支払う義務があります。会社は正当な理由なく、すぐに解雇することはできません。

不当な扱いを受けたら、決してあきらめずに、まずは相談することが大切です。自分の権利を守るために、信頼できる相談先に助けを求めましょう！



## 労働関係終了の種類

労働関係の終了は、誰の意思に基づくかによって、一般に「任意退職」「期間満了等」「解雇」の3つに分類されます。この分類を、実態に即してさらに細分化すると下の表のようになります。どの分類に属するかによって、退職金の支払の有無や、退職金額の多寡、失業手当の受給期間・額などに大きな差※1が生じます。

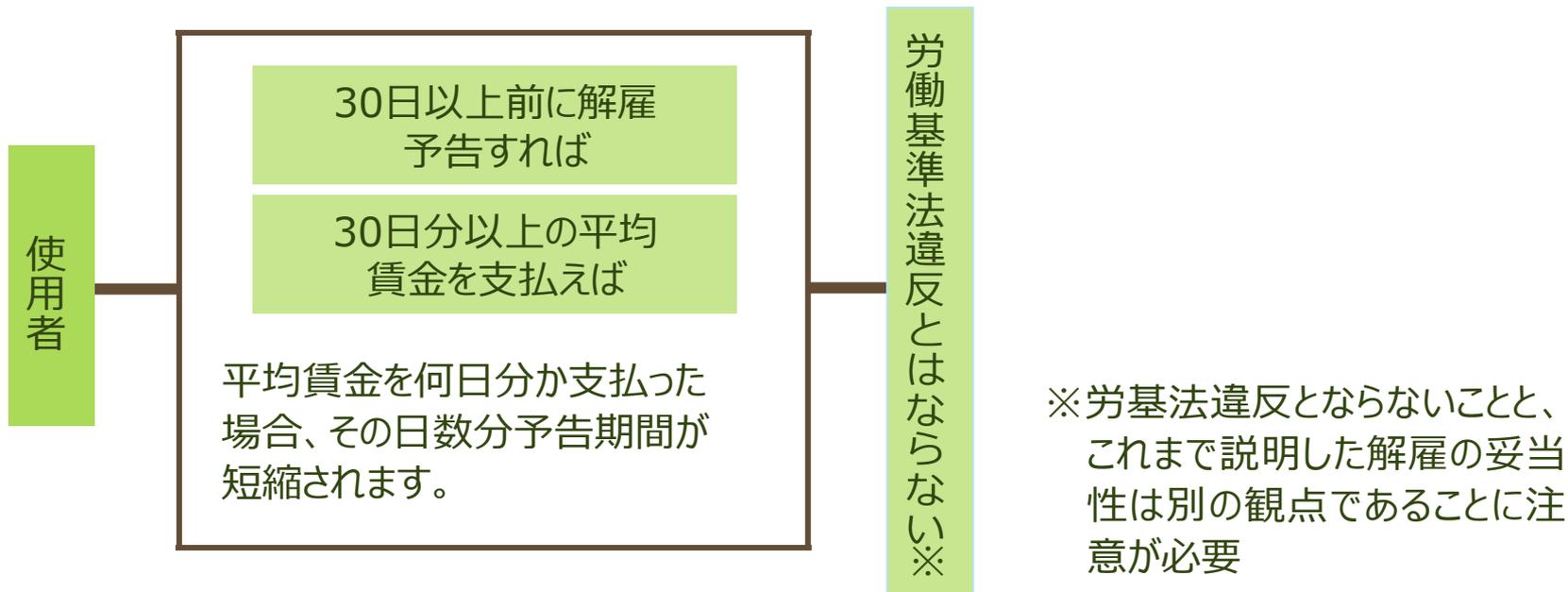
※1:自己都合退職の場合は、雇用保険の基本手当の支給開始まで3か月以上かかる場合がある他、支給期間が解雇の場合より短くなります。なお、自己都合であっても退職を余儀なくされたなどの事情がある場合には、解雇された場合と同様に取り扱われることがあります。

分類※2	態様	分類	態様	分類	態様
任意退職	自己都合退職	期間満了等	契約期間満了による退職	解雇	普通解雇
	合意退職		定年退職※3		整理解雇
			死亡による退職		懲戒解雇

※2:分類は法律に基づくものではありません。

※3:定年を定めないか、定めるなら60歳以上の年齢を定めます。原則として希望者全員を65歳まで継続雇用(グループ企業を含め何らかの形での雇用)することが義務付けられています。また、70歳までの継続雇用の努力義務も定められています。

## 解雇をする際に必要な手続き



### <解雇予告手当の計算式>

1日あたりの平均賃金



30日-解雇予告日の翌日から解雇日までの日

※次の者の契約を更新しない場合(雇止め)には30日前にその旨を予告する必要があります。

- ① 有期労働契約を3回以上更新した者
- ② 更新の結果1年を超えて継続して雇用した者
- ③ 1年を超える期間の契約を結んでいる者

## 解雇等に対する様々な制約

- ① 労働者は一般に、使用者から支払われる賃金によって生計を立てており、解雇がされればすぐに生活に困ることとなります。このため様々な法律において、一定の要件がある場合には、解雇すること自体を禁止するなどしています。
- ② 解雇制限の場合以外の解雇でも、その解雇を巡って労使紛争や裁判上の争いが生じることがあります。その結果、相当な時間と経費を費やした例は数えられない程あることから、十分な注意が必要です。

## ハラスメントとは？

ハラスメントとは、相手を不快にさせたり、嫌がらせをする行為のことです。職場や学校、日常生活で誰もが関わる可能性があります。

## 代表的なハラスメントの種類

- **パワハラ（パワーハラスメント）**

上司や先輩が立場を利用して、部下や後輩に精神的・肉体的な苦痛を与える行為です。例：無理な仕事を押し付ける、大声で叱責する。

- **セクハラ（セクシュアルハラスメント）**

性に関する不適切な発言や行動で、相手を不快にさせる行為です。例：性的な冗談を言う、相手の体に触れる。

- **マタハラ（マタニティハラスメント）**

妊娠・出産に関連する嫌がらせや不利益を与える行為です。妊娠したことを理由に仕事を辞めさせたり、育児休暇を取ることを批判するのは違法です。例：妊娠を理由に異動を強制される、育休取得に対して圧力をかけられる。

- **ケアハラ（ケアハラスメント）**

介護を行う従業員に対して、嫌がらせや不利益な扱いをする行為です。介護休業の取得を妨げたり、介護を理由に降格させるなどの行為が該当します。  
例：介護休暇の申請を拒否する、介護を理由に昇進の機会を奪う

- **カスハラ（カスタマーハラスメント）**

顧客が従業員に対して行う、理不尽な要求や暴言、暴力などの迷惑行為です。接客業で多く見られ、従業員の心身に悪影響を及ぼします。例：理由なく大声で怒鳴る、過剰なサービスを要求する

ハラスメントには、ここで紹介したもの以外にも、さまざまな種類があります。

就職活動や内定時にも、ハラスメントが発生することがあります。企業の言動や要求に不安を感じたら、一人で悩まずに相談しましょう。

ハラスメントはすべての場面で違法行為です。自分の権利を守るために、適切な対処を心がけましょう。



## 職場におけるハラスメント防止対策

- 事業主は職場におけるハラスメントを防止するために雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。
- また、労働者が職場におけるハラスメントに関し相談を行ったことや、事実関係の確認等の事業主の雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

**男女雇用機会均等法第11条**（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

**労働施策総合推進法第30条の2**（雇用管理上の措置等）

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

**育児・介護休業法第25条**（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 概要:
  - 最高裁一小 平成27年2月26日判決
  - セクハラ加害者による懲戒処分取消請求が棄却された事例
- ポイント:
  - 会社による出勤停止等の懲戒処分が有効と認められた
  - セクハラ行為の重大性と会社の対応の適切性が評価された
- 教訓:
  - セクハラ行為に対する厳格な処分の必要性
  - 会社の適切なハラスメント対応の重要性

この事件は、セクハラ加害者への懲戒処分が適切と認められた重要な判例です。会社が行った出勤停止等の処分が有効とされ、セクハラ行為の重大性と会社の対応の適切さが評価されました。この判例から、セクハラに対する厳格な処分の必要性と、会社による適切なハラスメント対応の重要性が浮き彫りになりました。

- 概要:
  - 東京地裁 平成22年2月9日判決
  - 上司による部下へのパワハラが認定された事例
- ポイント:
  - 過度の叱責や人格否定的な言動がパワハラと認定
  - 被害者の精神的苦痛に対する賠償が命じられた
- 教訓:
  - 業務指導と過度の叱責の線引きの重要性
  - 部下の人格を尊重したコミュニケーションの必要性

この事件では、上司による部下へのパワハラが認定されました。過度の叱責や人格否定的な言動がパワハラと判断され、被害者への精神的苦痛に対する賠償が命じられました。この判例は、業務指導と過度の叱責の線引きの重要性を示し、部下の人格を尊重したコミュニケーションの必要性を強調しています。

- 概要:

- 広島地裁 平成19年3月13日判決
- 会社の忘年会でのセクハラ行為に対する会社の責任が認められた事例

- ポイント:

- 使用者責任が認められ、会社にも損害賠償責任が課された
- 被害者の言動も考慮され、賠償額が減額された

- 教訓:

- 会社行事におけるハラスメント防止の重要性
- 適切な職場環境整備と迅速な対応の必要性

この事件は、会社の忘年会でのセクハラ行為に対し、会社の責任が認められた事例です。使用者責任が認められ、会社にも損害賠償責任が課されました。ただし、被害者の言動も考慮され賠償額が減額されています。この判例から、会社行事におけるハラスメント防止の重要性と、適切な職場環境整備および迅速な対応の必要性が明確になりました。

---

# モデル授業案

---

## 【モデル授業案6: 契約の中身で注意することは？】

### ■ねらい

自分の抱える問題を整理してから、専門家等の他人に相談できるようにするとともに、さまざまな相談機関があることと、それぞれの特徴を理解する。

## ■ 授業の展開①

時間	内容	留意点・備考
<p>0:00 (8分) 導入とテーマの 提示</p>	<p>○授業者から生徒に問いかけ</p> <p>①働く上での問題(例えば過労死、いわゆる「ブラック企業」)をニュースで見聞きしたことがありますか？ →生徒から発言を出させる(できれば板書する)</p> <p>②今日は、A、B、Cさんの「働く」悩みについて、どうしたら解決につながられるか、その解決のためのプロセスについて学びます。</p> <p>具体的には「相談」の大切さと、「相談」をする際には準備をした方がよいこと、その準備の仕方を学びます。</p> <p>※アルバイトが多いクラスでは、その場で生徒から悩みを募ってもよい</p>	

## ■授業の展開②

時間	内容	留意点・備考
<p>0:08 (7分) ケースの提示と 読み込み</p>	<p>○生徒に事例を読ませる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・隣同士等のペアで話し合わせる           <ul style="list-style-type: none"> <li>→各ペアから一言ずつ感想を述べさせる</li> <li>→A4の紙に書いて掲げさせてもよい</li> </ul> </li> </ul> <p>※状況によって、一つのケースだけを用いるか、複数用いるか、授業者が判断する</p> <p>※資料から必要な情報を取り出す学習活動でもあることを意識して指導する</p>	<p>・ケーススタディの資料を配付</p> <p>※資料は、わざと意味を取りにくいよう作つてあるが、これは、若者が事情をよく整理できないまま相談をするイメージでのこと</p>

## <ケーススタディ：高校生Aさん、Bさん、Cさんの悩み>

### Aさん

バイト先のカフェで、店長に意地悪をされているみたい。具体的には、毎月末に次の月のシフト希望を提出するんですが、自分の希望する時間帯に全然入れてもらえないんです。私もお皿を割ったりたまに遅刻したりミスが多い方かもしれませんが、それは他の人もないわけじゃないし。。

そういえば元々は、店長からバイトが終わった後にご飯を食べようとかデートに誘われることがあって、SNSのメッセージも結構来てて、最初は、店長だからしょうがないかと思って、バイトの後にご飯を食べに行くぐらいはしていたんだけど、、、デートは嫌なので断ってからは、シフト表を見たら、どうもシフトについて意地悪されているような気がするんです。全然入れられなかったり、テスト前に入れられすぎたり。。。そして何か今度は他のバイトの子にしつこくアプローチしているなんて話も聞くし。

このカフェは可愛いし、友達もできたし、時給は悪くないし、できれば辞めたくないし、、、でも週に3回はシフトに入らないと、、、部活動のお金まで親からはもらえないし、、、かと言ってシフトを入れられすぎる月は勉強できなくて困るし。。

## ■授業の展開③

時間	内容	留意点・備考
<p>0:15 (5分)</p> <p>説明:労働の 相談と相談先</p>	<p>○働く上でのトラブルについては、様々な相談窓口で相談できる、ということに簡単に触れる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・まず相談に行くとして、どこに行ったらいいと思うか、生徒に意見を出させる</li> <li>→ある程度意見が出たところで、相談窓口の表を配布し簡単に説明する</li> </ul> <p>○「仕事・アルバイトを辞める、又は我慢して続ける」を選択しようとする人が少なくないが、それは、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①特に社会人になったら、生活があるし、次の仕事が見つかるとは限らないため、簡単には仕事を辞められないということ</li> <li>②他方、我慢して続けることは、自分が損するだけでなく、同じ悩みを持っている他の人や、今は悩んでないかもしれないが、将来的に悩むかもしれない「みんなの問題」の解決にならないこと</li> <li>③相談することを「他人に迷惑や負担をかけること」だと誤解している人がいるが、行政や専門家・団体は悩んでいる人の力になりたいと思って相談窓口を設けているのだということ</li> <li>④あなたが相談して問題が解決すれば、同じような悩みを抱える他の人、場合によってはみんなのためになるかもしれないこと</li> </ol> <p>を授業者から説明する</p>	<p>・添付の「働くことに関する相談先一覧」を用意</p> <p>※生徒は相談窓口を挙げられないことが多いと思われるが、一応生徒に尋ねてみてから相談先を示す</p> <p>※下のワークのための導入として行う</p>

## &lt; 参考 &gt;

## 働くことに関する相談窓口

厚生 労働省 関係	労働基準監督署	賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確保などについての相談の受付、監督指導などの事務
	労働局 (雇用環境・均等部(室))	性別による差別、セクシュアルハラスメント対策、パワーハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益な取扱い、妊産婦の健康管理、育児休業・介護休業の取得等、パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇や正社員転換推進、労働契約法などについての相談の受付等
	ハローワーク (公共職業安定所)	職業相談、職業紹介・指導、職業能力開発促進センターへの入校支援、雇用保険の給付(失業給付など)
	総合労働相談コーナー	労働問題に関するあらゆる分野の相談の受付(労働条件、解雇、いじめ・嫌がらせなど)
	労働条件相談ほっとライン	平日夜間・土日・祝日に、無料で労働条件に関する無料相談を受け付けています。 0120-811-610(はい!ろうどう) 平日:17時~22時 土日祝:9時~21時 年末・年始(12月29日~1月3日まで)は除く
都道府県庁・政令指定都市役所	労働相談への対応	
労働委員会	労働組合と使用者(会社)との間の争議の調整、使用者の不当労働行為があったときの審査や救済命令、労働者と会社との間の個別トラブル(解雇、退職強要、ハラスメントなど)の解決の支援	
労働組合	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 (※相談窓口の有無や対応できる内容は労働組合によって異なります。事前に確認してから相談しましょう。)	
日本司法支援センター	労働問題に関する法的トラブルの解決の支援	
社会保険労務士会 (総合労働相談所)	社会保険労務士が解雇、賃金など職場のトラブルについて相談に応じるもの	
司法書士会 (司法書士総合相談センター)	司法書士による相談会を、全国各地の司法書士会で実施	

## ■授業の展開④

時間	内容	留意点・備考
<p>0:20 (15分)</p> <p>ケーススタディ: 解決すべき問題 の明確化</p>	<p>○授業者から、相談するためには「コツ」があることや、相談内容が整理されていないと、相談された人は理解できなくて困るし、解決に近づかないことを説明する</p> <p>○「相談準備シート」に沿って以下のようなプロセスを体感させる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・問題を丁寧に解きほぐし、明確化する <ul style="list-style-type: none"> <li>→まず箇条書きさせる</li> <li>→以下の観点ごとに整理させる</li> </ul> </li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>①誰が困っているのか</li> <li>②①の人がどう困っているのか</li> <li>③①の困り事に関係している他の人は誰か</li> <li>④今回一番困っているのはどの点か</li> <li>⑤相談者は結局どうしたいのか</li> </ol>	<p>・相談準備シートを配布</p> <p>※ペアになって、一方が相談を伝えて、他方がそれで理解できるか、というワークにしてもよい</p>

## 相談準備シート (又は「問題整理シート」)

相談日時： 年 月 日 時～

◆相談者	氏名 ( 歳)
◆相談したい仕事について	勤め先の名称 ..... 場所 ..... 仕事の内容 ..... 給料など ..... 働く時間 .....
◆どんなことが起きたのか？  コツ ・一つの文には書く事柄を一つにしておく ・ここでは「事実」を書く。自分の感情や思い、希望ではない(主観と客観を分ける) ・事実をありのままに(自分に不利なことでも嘘は厳禁)	・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・
◆問題を整理してみる	① 誰が困っているのか  ② ①の人がどう困っているのか(例：お金に関する事、働く時間、セクハラ、等)  ③ ①の困り事に関係している他の人は誰か  ④ ①の人が今回一番困っているのはどの点か(2つあってよい)  ⑤ 結局どうしたいのか(どうしてあげたいか)
◆持参できそうな資料 (相談する人に理解してもらうために使えそうな情報)  ※資料がなくても相談することは可能です	例) タイムカードのコピー、シフト表、給料明細、店長が話した音声・メモ、メール・SNSメッセージなど

## ケーススタディAさんの解答例 (又は「問題整理シート」)

相談日時： 年 月 日 時～

◆相談者	氏名 A ( 歳)
◆相談したい仕事について	勤め先の名称 ..... 場所 ..... 仕事の内容 ..... 給料など ..... 働く時間 .....
◆どんなことが起きたのか？  コツ ・一つの文には書く事柄を一つにしておく ・ここでは「事実」を書く。自分の感情や思い、希望ではない(主観と客観を分ける) ・事実をありのままに(自分に不利なことでも嘘は厳禁)	・希望のシフトに入れてもらえない。店長に意地悪をされている ・元々店長から、ご飯に誘われて仕方なく行ったり、メールが来たりしていた ・店長からデートに誘われ、嫌なので断ってから意地悪されるようになった ・店長は、他のバイトの子にもしこくアプローチしているようだ ・自分は、ミスが多い方だ(皿を割る、遅刻する) ・ ・ ・ ・ ・
◆問題を整理してみる	① 誰が困っているのか 自分(Aさん)  ② ①の人がどう困っているのか(例：お金に関する事、働く時間、セクハラ、等) 希望のシフトに入れてもらえない(勤務日と勤務時間)  ③ ①の困り事に関係している他の人は誰か 店長  ④ ①の人が今回一番困っているのはどの点か(2つあってよい) シフトが少なすぎるときは、お金が稼げなくて困っている 学業に支障が出るようなシフトの入れ方をされることがあり困っている  ⑤ 結局どうしたいのか(どうしてあげたいか) このバイト自体は気に入っているので続けたい 店長は、意地悪をしないで、公平で適切なシフトを組むようにしてほしい
◆持参できそうな資料 (相談する人に理解してもらうために使えそうな情報)  ※資料がなくても相談することは可能です	例) タイムカードのコピー、シフト表、給料明細、店長が話した音声・メモ、メール・SNSメッセージなど シフト表 店長から来たメール 店長の言動についてバイト仲間の証言

## ■授業の展開⑤

時間	内容	留意点・備考
0:35 (10分) 確認	<p>※時間があればペア又はグループで「相談準備シート」を見せ合い、少し話し合う</p> <p>○クラス全体で確認し合う</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・授業者は、生徒がワークシートを用いてどのような整理をしたか、何人か指名して話させ、クラスで確認し合う</li></ul> <p>○ペア又はグループで話し合いながら、これまでの自分の問題整理の仕方を振り返り、どこが良かった・良くなかったと思うか、どこをどうすれば今後に生かせるかを考えさせる</p>	

## ■ 授業の展開⑥

時間	内容	留意点・備考
0:45 (5分) まとめと振り返り	<p>○授業者が本日の学習のまとめをする</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談することで何らかの解決への道筋が付けられること、相談するにも「コツ」があることを、生徒に確認させる</li> <li>・問題の明確化は問題解決のための大事なプロセスの一つであることを、生徒に確認させる</li> </ul> <p>○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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今日の授業で学んだこと、気づいたことや感想</li> <li>・「確認」で考えたことを踏まえ、問題整理の仕方を振り返って、今後の人生で何をどのようにいかすかを、生徒に考えさせ、まとめさせる</li> </ul>	各自記述して提出

## 【モデル授業案13:それってパワハラじゃない? ~悪気が無ければ良いの?~】

### ■ねらい

職場で生じる様々なハラスメントを理解し、特にパワー・ハラスメントについて、どういう言動がパワー・ハラスメントになりえるのか、理解を深めさせる。

## ■授業の展開①

時間	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入	○「○○ハラ」の○○に入る言葉(文字)を生徒に考えさせ、発言させる。 ※導入として社会にはいろいろなハラスメントがあることを想起させることが目的。	・生徒をグループに分けておく。 ・ワークシートを配布する。

## 1. ○○ハラ？

ニュースなどでよく「○○ハラ」という言葉を聞くと思いますが、どんな「○○ハラ」を聞いたことがありますか？(※○○は2文字とは限りません)

(例) パワハラ、セクハラ、マタハラ……

## ■授業の展開②

時間	内容	留意点・備考
<p>0:05 (5分) 個人ワーク (職場の3つの ハラスメント)</p>	<p>○パワハラ、セクハラ、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント(いわゆるマタハラ)の定義を簡単に説明する。 ※空欄の解答…(1)はパワハラ、(2)はセクシュアルハラスメント、(3)は妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント(いわゆるマタハラ)。</p> <p>○時間があれば、追加的学習を行う。 ・ワークシートの10の行為内容が、それぞれパワハラ[P]、セクハラ[S]、妊娠・出産、育児休業に関するハラスメント(いわゆるマタハラ)[M]のどれに当たるのかを考えさせる。</p> <p>○統計資料から、職場のいじめ、嫌がらせの相談件数が増加していることを理解させる。 ※授業者から生徒に、この統計に関連の深い、職場のパワーハラスメントについて取り上げることを説明する。</p>	<p>・資料を配布する。</p>

## 2. 職場のハラスメント

- (1) [ パワーハラスメント ] …… 職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすもの
- (2) [ セクシュアルハラスメント ] …… 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること。性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること
- (3) [ マタニティーハラスメント ] …… 職場において、上司・同僚からの妊娠・出産したことに関する言動や育児休業等の利用により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者などの就業環境が害されること

### 3. ハラスメントに関する追加的学習用

■次の行為は、いずれも職場での「いじめ・嫌がらせ」の例です。分類するとすれば、パワーハラスメント[P]、セクシュアルハラスメント[S]、妊娠・出産等に関するハラスメント(いわゆるマタハラ)[M]のどれに当たのでしょうか。それぞれ記号で答えましょう。

- ① 仕事を与えない、仕事の指示をしない ..... [ P ]
- ② 結婚した部下に「育休を取得した者は昇任資格がない」という ..... [ M ]
- ③ 人前で大声で怒鳴りながら、「おまえは必要ない」「クビだ」などと言う ..... [ P ]
- ④ 上司が部下に、必要もないのに朝まで職場に残れと命令する ..... [ P ]
- ⑤ 異性の部下や同僚を食事やデートにしつこく誘う ..... [ S ]
- ⑥ 妊娠を報告した部下に「妊娠・出産・育児で休む人を雇う余裕はないので退職しろ」と言う ..... [ M ]
- ⑦ 仕事の失敗や営業成績の低さを執拗に追及する ..... [ P ]
- ⑧ 職場で性的な雑誌を見る。パソコンの壁紙が肌の露出が高い写真になっていて、他人から見える ..... [ S ]
- ⑨ 経理担当なのに、一人だけ毎日のように草むしりや倉庫整理をさせる ..... [ P ]
- ⑩ 男性が女性の同僚に体のスリーサイズを聞く ..... [ S ]

## ■授業の展開③

時間	内容	留意点・備考
<p>0:10 (5分) 説明  (パワハラの内容)</p>	<p>○代表的なパワハラの種類として、資料にある6種類を紹介する。</p> <p>○6種類のイラストと説明を組み合わせさせ、パワハラにもいろいろな類形があることとその大まかな内容を理解させる。</p> <p>○6種類以外にも、パワハラに該当しそうな行為等を自由に議論させる。</p>	<p>・資料を配布する。</p> <p>・厚生労働省の特設ウェブサイト「あかるい職場応援団」を活用し、6種類のイラストを示す。</p> <p>※6種類はパワハラを網羅するものではないので、ほかにも該当しそうな行為類型がないか自由に議論させてもよい。</p>

《資料》

1 パワーハラスメントの6つの類型

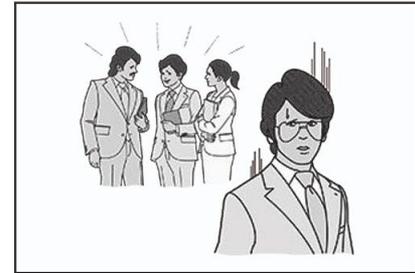
①身体的な攻撃



②精神的な攻撃



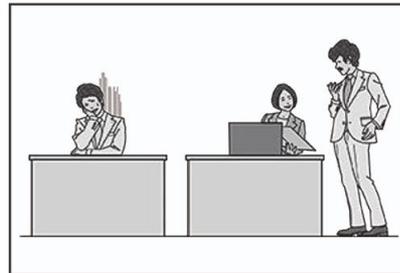
③人間関係からの切り離し



④過大な要求



⑤過小な要求



⑥個の侵害



※令和2年6月から、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置(相談体制の整備等)が事業主に義務付けられました(令和4年4月から中小企業事業主にも義務化)。

## ■授業の展開④

時間	内容	留意点・備考
<p>0:20 (20分)</p> <p>ロールプレイと話し合い</p>	<p>○5人グループで、ロールプレイを行わせる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3つのテーマについて、グループで話し合いをさせる。</li> <li>・話し合いで出た考えを発表させる。</li> </ul> <p>※パワハラは、単に「嫌だからダメ」という気持ちだけの問題ではなく、①「人格や存在の否定」という点が大きなポイントであること、②「仕事との関係(仕事に直接関係あるか)」という視点も大事であること、③「イヤとかダメ」というだけの問題ではなく、人権に関わる問題であることの3点を特に理解させる。</p> <p>※可能であれば「パワハラは職場の優位性(上下関係)が背景にあること」(優位性は必ずしも、職務上の地位に基づく優位性に限定されないこと)と、「職場では指示命令はあってよいが、あくまで業務の適正な範囲内であるべきこと」について説明する。</p> <p>○クラス全体で考えや思いを共有させる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ロールプレイのシナリオを配布する。</li> <li>・時間に応じて、発表するグループの数を調整する。</li> </ul> <p>※じっくり読ませ、その人の気持ちになってみるよう生徒に働きかけることが大切。</p> <p>※本授業案ではパワハラに絞ったものとしているが、セクシュアルハラスメント等に関するロールプレイを考え実施してもよい。</p>

## ロールプレイをしてみよう

5人グループになり、①ナレーター、②鈴木さん、③佐藤課長、④高橋さん、⑤田中さん、の担当を決めましょう。そして、次のシナリオを読んでみましょう。

役割	セリフ
ナレーター	入社2年目の鈴木さんは、たまに始業時間に遅れてしまいます。遅れることを会社に連絡しましたが、この日の朝も始業時間に10分くらい遅れてきたため、ついに佐藤課長の雷が落ちてしまいました。
鈴木さん	おはようございます。
佐藤課長	おい、鈴木。何時だと思ってるんだ。お前、よく遅刻してくるけど、みんなに迷惑をかけてるんだぞ。謝れ！
鈴木さん	すみません。寝る前に薬を飲んでいまして、どうしても朝起きづらい時があります。
佐藤課長	何っ？言い訳するのっ？！おまえに問題があるから怒っているんだろ？！
ナレーター	佐藤課長は、手元にあったファイルを机に叩き付けて怒鳴りました。

高橋さん	(小声で) さすが佐藤課長、よく言ってくれたよ。よく遅刻するよな。だいたい朝眠いのは誰だって同じだろ。それでもちゃんと起きて、時間までに出勤してくるのが社会人の常識だろ。
ナレーター	鈴木さんは、佐藤課長の怒鳴り声に圧倒されて、うつむいたまま黙っていました。
佐藤課長	いつまでポーっと突っ立てるんだ。早く消えろ。そんな朝寝坊な奴はいらないし、遅刻が多い奴は人間失格だ！
田中さん	(小声で) 佐藤課長、いくら遅刻が悪いといっても、あんなふうに怒らないでもいいのに。あんな言い方は鈴木さんの人格の全否定じゃないか?! あれじゃ心が病んじゃうよ。
ナレーター	鈴木さんは『申し訳ありません。』と言って自分の席へと行きましたが、さすがにちょっとひどいと思いはじめました。
鈴木さん	(心の中で) あんな大声で怒鳴ることないのに。しかもみんなの前で。遅刻は確かに悪いことだけど。取り返しの付かないミスならともかく、それで存在の全否定って酷すぎるよな。これってパワハラなんじゃないかな？

※これは学習用の架空の例です

○次の3つの点について、グループで話し合ってみましょう。

- ① 佐藤課長の言動に何か問題はありませんか？あるとしたら何がどうダメなのでしょう。高橋さんや田中さん、鈴木さんのセリフも踏まえて考えてみましょう。
- ② 鈴木さんが遅刻をするのは確かに良くないですが、客観的にみれば佐藤課長の言動は「パワーハラスメント」にあたると考えられます。結局佐藤課長が、一番いけなかったのはどこでしょうか？
- ③ 佐藤課長の言動に問題があるとしたら、どうすればよかったですでしょうか。  
→佐藤課長のセリフと行動を書き換えてみましょう。

## ■授業の展開⑤

時間	内容	留意点・備考
0:40 (10分) まとめと 振り返りと 発表	<p>○資料中の統計から、どのような職場でハラスメントが起きやすいのかを理解させる。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・労働者として、組織や社会の一員として、パワハラを無くすためにどう行動すればよいのかも考えさせる。</li></ul> <p>→クラス全体で考えを共有させる。</p> <p>○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> <ul style="list-style-type: none"><li>・今日の授業で学んだこと、気づいたことや感想。</li><li>・これから働く上で自分はどう行動すればよいかについて。</li></ul>	・各自記述して提出。

2 パワーハラスメントに関する職場の特徴

