

14 働く者は守られている

1 主 題 労働者の人権

2 主題・教材について

国民主権、平和主義、基本的人権の尊重は、「日本国憲法」の三大原則である。

基本的人権とは、人が生まれながらに有している必要不可欠な様々な権利であり、具体的には、平等権、自由権、社会権、請求権、参政権に分類される。このうち、社会権は、19世紀に経済活動の自由が強調され、貧富の差が拡大した中で生まれた考え方で、人々に人間らしい豊かな生活を保障しようとするものである。「日本国憲法」においては、社会権として、生存権（「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」第25条）、教育を受ける権利（第26条）、勤労の権利と労働基本権（第27・28条）を保障している。

労働基本権は、労働三権とも呼ばれる。これは、団結権（労働者が団結して行動できるように労働組合を作る権利）、団体交渉権（労働組合が賃金その他の労働条件の改善を求めて使用者と交渉する権利）、団体行動権（要求を実現するためにストライキなどを行う権利）からなり、すべて労働者が雇い主である使用者に対して弱い立場にあることを踏まえて保障されているものである。

法律上、労働者は守られている。しかし、現実には、ワーキングプア、長時間労働による過労死、女性・障害者・高齢者・外国人等社会的弱者とされる人々の雇用実態、ひいてはセクハラ、パワハラなど、労働者の権利が保障されているとはいえない様々な状況があり、社会問題となっている。そのような状況の背景には、労働者の側が自らに保障された権利を十分に認識できていないことも一因として存在する。

高校生の中には、卒業後すぐに労働者となる者も少なくない。また、いずれは社会人としてこの問題とかかわりをもつことになる。そこで、高校生という、社会人になることを意識し始めた時期にこそ、労働者の権利について学習することが有効であると考え、この教材を設定した。

労働者の権利に対する知識理解を深めることから、労働者の権利が守られる職場や社会づくりに向けた態度を培いたい。

- ## 3 ねらい
- 労働者の権利を基本的人権の一つと捉え、その内容について具体的に知る。
 - 労働者の権利を尊重する態度を身に付ける。

4 展開例

過程	主な学習活動	指導上の留意点	備考
導 入	労働問題に関心をもとう。		
	本文（P.52）を読み、兄のアルバイトに関しておかしいと思うことや自分ならどうするかということについて発表する。		
展 開	「大学生等へのアルバイトに関する意識調査」（P.53）から考えよう。		
	- グラフ（労働条件の明示）を見て、感想を発表する。 - グラフ（明示が求められている労働条件の明示状況）を見て、それぞれが明示されていない場合を想定して感想を発表する。 - グラフ（労働条件に関するトラブル）及び「学業への支障」をもとに、そうした問題の解決方法について意見を交換する。	- 契約の際、労働条件が明示されていないことに疑問を持たない生徒も多くいることが予想される。 - 明示されていないことによって、どのような不具合が起こるか、その際、誰がどのように不利益を被るかを考えさせたい。 - 指導者が自らの体験を話すことも有効である。 - 労働者の権利は法律で守られていることを伝え、それらを知ることに関心・関心をもたせる。	

展 開	労働者の権利を知ろう。		調べ学習の際に活用できる資料
	- 本文（P.54～P.55）の1～6の項目について、担当するグループを決め、より詳しく調べた後、全体に向けて、プレゼンテーションを行う。 - 本文（P.55）の「労働条件が労働契約と違っていたら」を読み、そのような場合の対処法について確認する。	- 誤った知識の伝達にならぬよう、発表内容の検討時には十分に支援する。 - 労働三法（団結権、団体交渉権、団体行動権）や労働組合について説明と確認を行うことも有効である。	
ま と め	パワハラ、セクハラ、働く者の責任、企業の社会的責任と人権について知ろう。		
	本文（P.56～P.57）を読み、パワハラ、セクハラ、働く者の責任、企業の社会的責任と人権について知る。	- パワハラやセクハラについては、具体的な相談先が設けられていることを押さえる。 - 労働者の権利を守るためには、働く側も雇用する側も、人権を大切にすることがあることに気づかせる。 - 少数者の人権に配慮している企業は、全ての人にとって働きやすい職場になることを読み取らせる。	
ま と め	学習をふり返ろう。		
	学習を通して、考えたことや感じたことを出し合う。		

※調べ学習の際に活用できる資料

「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～」(厚生労働省)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou>

「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」(厚生労働省)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou

「働く人のためのハンドブック」(奈良県産業・雇用振興部雇用労政課 編集発行)

<http://www.pref.nara.jp/29737.htm>

5 発展

企業における人権の尊重に配慮した取組について調べる。

▶参考となるホームページ例 虹色ダイバーシティ (<http://www.nijiirodiversity.jp>)

《参考》

◆大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査結果(厚生労働省 平成27年度調査)

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000103625.pdf>

◆働く人のための相談窓口

◎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)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

◎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(仕事探し、失業給付、職業訓練など)

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

◎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監督、指導、労働基準関係法令に基づく許可、認可などの事務(安全の確保など)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

◎都道府県労働局雇用均等室

性別による差別、セクシュアルハラスメント対策、妊娠などを理由とする不利益な取扱い(退職強要、解雇、降格、契約の更新拒否(雇止め)など)、妊産婦の健康管理、育児・介護休業、パー

トタイム労働者の待遇改善や正社員転換推進についての相談の受付

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>

◎労働委員会

労働組合と使用者（会社）との間のトラブルの調整、使用者が組合員への不利益な取扱いを行った場合や組合との団体交渉を正当な理由なく拒否した場合の審査、労働者と会社との間の個別のトラブル（辞めさせられた、辞めさせてもらえないといったトラブルなど）の解決の支援

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/>（中央労働委員会）

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/chihou/pref.html>（都道府県労働委員会）

◎日本司法支援センター（法テラス）

労働問題に関する法的トラブルの解決の支援

<http://www.houterasu.or.jp/>

◎日本年金機構（年金事務所）

厚生年金保険に関する相談の受付

<https://www.nenkin.go.jp/section/tel/index.html>（年金相談窓口・ねんきんダイヤル）

<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>（全国の相談・手続き窓口）

（厚生労働省「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q & A～」をもとに作成）

○奈良県中小企業労働相談所

賃金、労働時間などに関する労働問題全般についての相談

- ・ 中小企業労働相談所 0120-450-3555 奈良市登大路町30
- ・ 北和地区中小企業労働相談所 0742-23-5730 奈良市西木辻町93-6
- ・ 中和地区中小企業労働相談所 0745-22-6631 大和高田市西町1-60

○労働委員会

労働組合法によって国と都道府県に設けられた、労使間のトラブルを解決するための行政機関

- ・ 奈良県労働委員会事務局 0742-20-4431 奈良市法蓮町757（県奈良総合庁舎内）

<http://www.pref.nara.jp/1704.htm>

○労働局

職場における男女の均等取扱い、妊娠・出産等に関する不利益取扱い、セクシュアルハラスメントの防止、母性健康管理に関すること、育児・介護休業に関すること、パートタイム労働法に関することについての相談

- ・ 奈良労働局総合労働相談コーナー 0742-32-0202 奈良市法蓮町387
- ・ 労働局雇用均等室 0742-32-0210

○労働基準監督署・総合労働相談コーナー（各労働基準監督署内にある）

解雇・労働条件など職場で生じた個別の労使間のトラブルについての相談・情報提供、労働局長の助言・指導や紛争調整委員会による斡旋

- ・ 奈良 0742-23-0435 奈良市高畑町552
- ・ 葛城 0745-52-5891 大和高田市大中393
- ・ 桜井 0744-42-6901 桜井市栗殿1012
- ・ 大淀 0747-52-0261 吉野郡大淀町下淵364-1

○就職・求人についての相談

- ・ 奈良しごと i センター

<http://www.pref.nara.jp/11833.htm>

- ・ ハローワーク（公共職業安定所） 奈良、大和高田、桜井、下市、大和郡山
- ・ 奈良県地域就職支援センター 0742-25-3708 奈良市西木辻町93-6
- ・ ふるさとハローワーク 生駒市、橿原市、五條市

（奈良県産業・雇用振興部雇用労政課編集発行「働く人のためのハンドブック」をもとに作成）

◆[※]主な労働法の種類

労働法	労働基準法	労働者を保護するために労働条件の最低基準を示している法律。 この法律より低い水準の労働条件については、無効となる。	
		休日	毎週少なくとも1日、あるいは4週で4日以上（法定休日）。
		労働時間	1日8時間、週40時間以内（法定労働時間）。
		休憩	労働時間1日6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも60分。
		賃金	労働者本人に毎月1回以上、一定の期日を定めて全額支払い。
法	労働組合法	労働者一人一人では、会社と対等に話し合いをすることが難しい。そこで、それぞれが集まって労働組合をつくり、会社と話し合いができることなどを保障した法律。	
	労働関係調整法	労働者と会社の間で起きた争いごとが、当事者同士の話し合いでは解決が難しい場合に、外部の組織があいだに入って、争いを解決するための手続きを定めた法律（労働条件をめぐる労使間トラブルを予防・解決する法律）。	
労働安全衛生法		労働者にとって働きやすい職場を作ることを目的として、企業の経営者やそこで働く労働者の守るべき義務や具体的な活動の基準を定めている法律。	
男女雇用機会均等法		職場における採用・配置・昇進などの人事上、男女の差別を行うことを禁止する法律。	
最低賃金法		労働条件を決める際の基準となる一般的なルールや手続きについて規定する法律。労働者の賃金について「この金額以下で働かせてはならない」と定めた法律。最低賃金には、地域別最低賃金と職業に係る特定最低賃金の2種類があり、都道府県ごとに決められている。	

※労働法：労働者を保護し、支援するために定められている多数の法令、通達、判例の総称。

◆企業の社会的責任（CSR）

《7つの原則》

説明責任
透明性
倫理的な行動
ステークホルダーの利害の尊重
法の支配の尊重
国際行動規範の尊重
人権の尊重

《7つの中核主題》

組織統治
人権
労働慣行
環境
公正な事業慣行
消費者課題
コミュニティへの参画