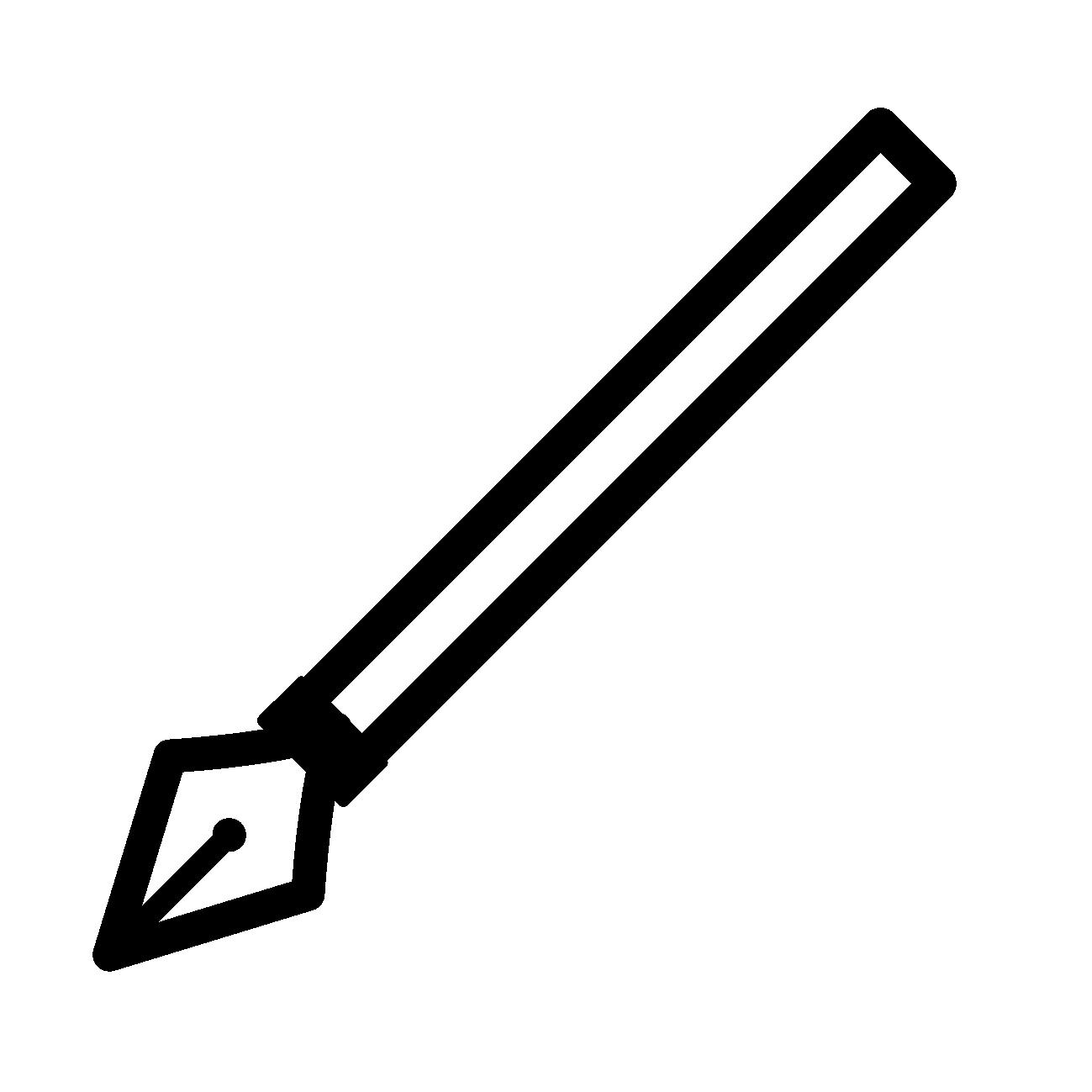
|  |  |
| --- | --- |
| キャリア形成とワークルール  ～生き生きと働き続けるために～ | |
| ねらい：ルールを活用して職業生活を営むことで、より良いキャリアを構築していくことのイメージをつかませる。 | |
| 授業スタイル | グループワーク  説明 |
| 配当時間数 | ５０分 |
| この授業で身につけて欲しい力 | ・労働者としての権利を行使する力。  ・自分のキャリアを想像する力 |
| この授業で理解させたいこと気づかせたいこと、身につけて欲しい知識等 | ・労働者としての権利やルールをどのように活用していけばより良い職業生活やキャリアを構築することにつながるかを理解する。  ・様々な働き方に応じて活用できるルールがあることを理解する。 |
| 授業概要 | ①ワーク：法違反をする会社に対し、どのように対応するかを学ぶ。自分のキャリア形成の観点からワークルールを活用する。いわゆる非正規労働者の労働条件改善に関する検討を行う。  ②説明：ルールを守らせることが自身や会社全体の労働環境を改善させることにつながること、及び場合によっては会社を辞めること等も検討すべきことを理解させる。また、いわゆる非正規労働者の権利保護のルールを理解させる。  ③まとめ：労働者としての権利を行使することによって適正な職業生活を送ることができ、より良いキャリアを構築していくことにつながることを理解させる。 |
| 使用する教材 | ・グループワーク用の紙 |
| 協働する外部人材 | 労働法等に詳しい者（必須ではない） |
| 協働の際のこの授業案に特徴的な留意点 |  |
| 学習の評価の方法の例 | ワークシートによる |
| この授業案からの発展的な学習の可能性 | ・法違反を是正させるための手段について。  ・労働組合の活用。 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 授業の流れ | | | |
| 所要時間 | 進行 | 内容 | 留意点・備考 |
| 0:10  （10分） | グループワーク | ・いわゆる非正規労働者と正規労働者の格差について、「同じ仕事をしている」ケースを例にそれがおかしいと思うか、どうなるべきかを考えてもらう。 | 生徒をグループに分けておく。  設例を用意する。 |
| 0:18  (10分) | 説明 | ・いわゆる非正規労働者と正規労働者の待遇格差是正のルールについて。 |  |
| 0:36  (18分) | ｸﾞﾙｰﾌﾟﾜｰｸ  ロールプレイ | 「法違反に対してどう対応するか」ということを考えてもらう（前提として労基法等において保障された権利及び当該会社の環境が当該権利を侵害するものであることを説明）。  可能であれば、使用者を教員ないし外部人材が務めてロールプレイを行う。 | 設例を用意する。 |
| 0:46  (10分) | 説明 | 上記観点から、法違反を是正することで当該労働者にとっても、会社全体にとってもプラスの効果を生じさせることを説明する。逆に、これが是正されない会社では良好な職業生活を送ることは困難であり、退職等の選択肢も検討すべきことも併せて説明する。 |  |
| 0:50  (4分) | 説明  まとめ | 自分の職業生活をイメージするときには、仕事の内容等だけでなく、良好な労働環境・労働条件の中で働くことが重要であり、そのためには労働者としての権利を行使していく必要があること。 | ・感想を書いて提出させる。 |

グループワーク用設例

　Ａさんは学生時代から絵を描くのが好きで、やりたいと思っていたイラストの仕事ができるＹ会社に就職しました。

Ｙ会社では様々なイラストの依頼がされ、Ａさんとしてはやりがいをもって仕事に励んできました。しかし、Ｙ会社では以下のような問題が生じています。

Ａさんは契約期間が１年間の有期契約社員（※１）です。同じ時期にＹ社に就職したＢさんはいわゆる正社員ですが、Ｂさんたち正社員には支払われる皆勤手当（※２）や通勤手当（※３）がＡさんたち有期契約社員には支払われません。ＡさんもＢさんも同じくイラストの仕事をして、仕事の内容や働く時間は同じです。

　ＡさんとＢさんの給与（月額）の違い

|  |  |
| --- | --- |
| Ａさん（有期契約社員） | Ｂさん（正社員） |
| 賃金  ・基本給　２０万円 | 賃金  ・基本給　２０万円  ・皆勤手当　１万円  ・通勤手当　２万円 |

また、Ａさんの仕事はとても忙しく、毎日２時間以上の残業があり、土日にも仕事をしなければこなせませんでした。それなのに、残業代は支払われません。

こういった労働環境や待遇に不満を持っている社員も多く、退職する人も増えています。

社員が減りますます忙しくなったＡさんは、最近体調が優れず、これからずっと仕事を続けられるか心配になってきました。

Ｘ社長はＡさんに対して「やりたい仕事をさせてもらっているのだから文句ないよな」「もっと頑張ったら正社員にしてやるからな」などと言っています。

※１　有期契約

６ヶ月間や１年間などと予め働く期間が決められている雇用契約をいいます。期間が満了したら契約が終了してしまうこともあり、不安定な立場にあります（契約が更新されることもあり、結果として長期間働く場合もあります）。

Ｂさんのようないわゆる「正社員」は、期間を定めないで雇用契約を締結しており、期間満了による契約終了ということはありません。

※２　皆勤手当

　通常、１ヶ月間欠勤なく勤務した場合に支払われる手当をいいます。

※３　通勤手当

　通常、通勤費用（交通費）に対して支払われる手当をいいます。

**【考えてみよう】**

**①　ＡさんとＢさんの労働条件の違いについて、どう思いますか。**

ア　おかしいと思う。

イ　しょうがないと思う。

ウ　その他→具体的には？

**②　ＡさんとＢさんの労働条件はどうなるべきだと思いますか（複数回答可）。**

ア　Ａさんに皆勤手当が支払われるべきだと思う。

イ　Ａさんに通勤手当が支払われるべきだと思う。

ウ　このままでよい。

エ　その他→具体的には？

**③　あなたがＡさんだとして、これからどのように働いていこうと思いますか（複数回答可）。**

ア　残業代を支払うよう求める。

イ　残業や土日の仕事を減らすように求める。

ウ　Ｂさんたち正社員に支払われている手当を支払うよう求める。

エ　ア～ウのようなことは行わずにこのまま働き続ける。

オ　会社を辞める。

カ　その他→具体的には？

**④****②③で選んだことを実現するためにＸ社長にどのようなことを伝えるべきでしょうか。**

**【実践しよう】**

**これまで考えたことをＸ社長に対して伝えてみましょう。**

グループワーク用ワークシート

【考えてみよう】

①　ＡさんとＢさんの労働条件の違いについて、どう思いますか。

②　ＡさんとＢさんの労働条件はどうなるべきだと思いますか。

【ポイント】

・いわゆる正規労働者と非正規労働者の（*（労働条件・待遇の）格差*）が問題となっており、その是正が図られている。

③　あなたがＡさんだとして、これからどのように働いていこうと思いますか。

④　②③で選んだことを実現するためにＸ社長にどのようなことを伝えるべきでしょうか。

【実践しよう】

これまでで考えたことをＸ社長に対して伝えてみましょう。

【ポイント】

・自分のやりたい仕事を続けるためには、仕事の内容だけでなく（*労働条件・労働環境*）が適正かどうかも重要である。

・働き続けることが困難なときには、会社を（*辞める・辞職（退職）する*）ことも選択肢の一つである。

＜設例の解説＞

◎【考えてみよう①②】の解説

１．法的問題

⑴　「正規」と「非正規」の待遇格差について

　　いわゆる非正規労働者と正規労働者（正社員）の待遇格差が問題となっており、国もその是正に向けた対策を行っています（ここでいう正規労働者とは、一般的にフルタイム（⇔パートタイム）、無期契約（⇔有期契約）、直接雇用（⇔派遣労働）の３点を満たす労働契約を締結している者が想定されています）。

　　有期雇用労働者やパートタイム労働者については「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（有期パート法）の中で、有期雇用労働者・パートタイム労働者の不合理な待遇の禁止[[1]](#footnote-1)や、通常の労働者と同視すべき有期雇用労働者・パートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止[[2]](#footnote-2)が定められました。派遣労働者についても、労働者派遣法において同様に待遇改善のための規定が整備されています。

　　具体的な待遇格差が違法となるかを検討するにあたっては、当該非正規労働者と比較対象となる正規労働者の職務内容等と、問題となる待遇（賃金に限らず、福利厚生も含まれます。）の性質や当該待遇を行う目的に照らして判断されることになり、具体的な事案によって異なります。

　　もっとも、本授業は、必ずしも違法か否かの正確な判断を求めるものでなく、いわゆる非正規労働者と正規労働者の待遇格差とその是正について考えてもらうことが狙いです。

⑵　本件の待遇格差について

　　本件においては、勤続年数も、行っている業務内容も勤務時間も同じであるＡさんとＢさんとの間に、①皆勤手当（１万円）の支給の有無、②通勤手当（Ｂさんの場合２万円）の支給の有無、という待遇の差が生じています。

　　まず、①皆勤手当については、皆勤を奨励するという支給の趣旨からしても、雇用期間の有無によって差を設けるべき理由は基本的に考え難く、上記格差は違法である可能性が高いといえます。

　　同様に、②通勤手当についても、労務を提供するための費用を会社側が負担するという趣旨からして、雇用期間の有無によって差を設けるべき理由は基本的に考え難く、上記格差も違法である可能性が高いといえます。

　　ただし、実際の事例の個別具体的な事情によっては結論が異なる場合があり得ますのでご注意ください。

２．授業のポイント

⑴　差異自体に対する受け止め方

　　生徒によっては、差異が生じていること自体に問題がないと考える生徒もいるかもしれません（「正規になれなかったのだからしょうがない」などの考え方）。

　　そういった考え方が絶対に間違っているとして否定する必要はありませんが、上記のとおり待遇格差を是正する社会的な方向性が示されていることを解説してください。

⑵　本設例の狙い

　　本設例では、まず「正規と非正規の待遇格差」という問題が存在することを理解してもらうことを一つの狙いとしています。生徒には様々なバックグラウンドがあり、まさにこの問題に直面している家庭があることも予想されますが、まずはこの問題に向き合うことが重要であると思われます。

　　次に、仮に非正規と呼ばれる雇用条件において就業することになったとしても、その待遇格差を是正するルール・権利が存在するということを理解してもらうのが最大の狙いです。

　　そして、これらを通じて、いわゆる非正規労働などの働き方においても、適正な待遇を確保することによってより良い職業生活を営んでいくことができることを理解してもらいたいと思います。

　　なお、Ｘ社長が「もっと頑張ったら正社員にしてやるからな」と言っているように、非正規労働者の立場の不安定さにつけこむ使用者もおり、またＡさんとしては会社に意見をするなどしたら期間満了で契約終了されてしまうかもしれない、といった不安を持っているかもしれません。契約期間が長期にわたっている場合はいわゆる無期転換ルール[[3]](#footnote-3)が適用されますが、格差だけでなくこうした非正規労働者の立場の不安定さも問題意識として持てると良いでしょう。

◎【考えてみよう③④】の解説

１．上記以外の法的問題

⑴　長時間労働

　　Ａさんは、「毎日２時間以上の残業があり、土日にも仕事を」していたということなので、平日だけでも少なくとも週10時間以上の残業を行っており、土日の仕事を合計すればさらなる長時間労働となっていることがわかります。なお、労基法は残業時間の上限を月45時間・年360時間までとすることを定めており（限度時間。労基法36条3項及び同4項）、Ａさんの働き方はこの限度時間に抵触する可能性が高いものと思われます。

　　このような長時間労働はＡさんの心身の健康を害するおそれがあり、場合によっては過労死の危険性があることを指摘することが必要です（現に、「Ａさんは最近体調が優れ」ないようですので、心配な状況です。）。

⑵　残業代不払い

　　Ｙ会社では残業をさせているにもかかわらず、「やりたい仕事をさせてもらっているから」というＸ社長の勝手な言い分によって残業代が支払われていませんので、明らかな労基法37条違反です。

⑶　救済方法

　　交渉による解決が困難な場合には、

　・労働基準監督署や労働局の指導・是正勧告を求めること

　・裁判手続による救済

　などが考えられます。

２．検討の方向性

⑴　生徒の考え方

　　本事例における対応は、大きく分けて①会社に改善させる、②そのまま働き続ける、③退職する、というものが考えられます。

　　上記問題点からすれば、①長時間労働・残業代不払いを是正させたり、Ａさんに支払われていない手当を支払わせることが望ましいのは言うまでもありません。

　　もっとも、これを是正させることは容易ではなく、現実の社会でも同様の事例で②そのまま働き続けることを選んでいる方が多いのが実際のところです。しかし、是正させる方法を学んで①を選択できるようにすべきなのはもちろんですし、仮に是正が困難な場合には③退職するという選択肢もあることを示すべきです。

⑵　退職の自由について

　　そもそも、労働者には退職の自由があり、民法第627条は、「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する。」と定めています。つまり、退職の意思を表示してから２週間を経過すれば雇用契約は終了します。特別な理由は必要ありません。

　　有期雇用の場合には、雇用期間を定めているためその間は働き続けないといけないようにも思えます。しかし、この場合でも、「やむを得ない事由があるとき」は、直ちに雇用契約を解除することができます（民法第628条）。また、雇用期間が１年を超える有期雇用の場合は、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後はいつでも退職できることになっています（労基法137条）。

　　法違反状態が是正されずに長時間労働により体調が優れないような場合はこの「やむを得ない事由」に該当すると考えられます。

３．ロールプレイのシナリオ

　　生徒の回答に応じて考えられるＸ社長の対応は、法違反を指摘されて素直に応じるということのほかは、例えば次のようなものが考えられます。生徒の回答に応じてロールプレイに活用してください。

⑴　法違反を指摘された場合

ア　無視・開き直り

　　　法違反を指摘されてもそれを無視する、開き直る。

　イ　Ａさんに対する不利益取扱いをする

　　　Ａさんに対して解雇や減給等の不利益取扱いを行う、あるいは不利益取扱いを行うことを示唆することによってＡさんを沈黙させようとする。

　→いずれも、上記救済方法により対応することが可能ですが、イの場合に備える意味でも、労働組合による集団的な解決方法があることを知っておくと良いでしょう。

　　つまり、労働組合を結成して、Ｙ社の労働環境を改善するよう集団的な交渉を行うのです。この場合、労働組合の一部の人間についてのみ攻撃をするのは困難になりますし、労働組合員であること等を理由にして不利益取扱いを行うことは不当労働行為として禁止されています（労働組合法７条）。労働組合による交渉は、非正規労働者であるＡさんのように雇用が不安定な場合にも有効であるといえます。

　　また、無視・開き直りをする使用者に対しては、

　・法違反が労働者の権利を侵害するものであること

　はもちろんのこと、

　・会社全体の士気にどのような影響を与えるか（退職者が増加する等して会社の運営に支障が出るなど。現にＹ会社はそのような状況に陥っています。）

・他の会社と比べたときにその会社の立場（優位性）はどうなるか（従業員が流出する、優秀な人材が集まらない、など）

・制裁（労基法違反は刑罰の対象）を受けることや、会社の評判が低下するリスク

といった観点も合わせて説得できると良いので、こういった視点を提供することも検討してみてください。

⑵　退職しようとした場合

　　退職した場合の不利益（Ａさんに対する損害賠償請求など）を示唆する等して退職を妨害することが考えられます。

　→しかし、上記のとおり労働者の退職は自由であり、基本的にこのような妨害行為が認められることはありません。少なくとも本件においてＡさんの退職が妨げられるべき理由はありません。

⑶　働き続けるが残業はしないという場合

　　使用者が残業命令を発し、これに従わない場合は命令違反として懲戒処分に処することが考えられます。

　→労働者としては、一人で残業命令を無視するのは困難であると思われますし、懲戒処分も有効になる可能性があります。そこで、このような場合にも上記の労働組合による交渉によって労働時間を抑える要求を行うことが効果的です。

４．解説の補足（本設問の狙い）

　　Ａさんは、仕事の内容にはやりがいをもっていましたが、労働条件・労働環境が適正ではないという問題がありました。このような状況では、仮に自分のやりたい仕事であったとしても、そのまま継続することがＡさんのキャリアにとって良いこととは限りません。

　　そこで、（自分のやりたい仕事であればなおさら）労働環境を改善させて、より良いキャリアを構築する方法を学んでもらうのが一つ目の狙いです。

　　もっとも、現実の社会においてはなかなか労働環境が改善されず、違法な働き方をさせる企業に労働者が使い捨てにされ、心身の健康を害してしまう事例も多数存在します。そこで、いざというときには自由に退職でき、そのことにより新たなキャリアを構築していくという選択肢があることを学んでもらうのがもう一つの狙いです。

以上

1. （不合理な待遇の禁止）

   第8条　事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。 [↑](#footnote-ref-1)
2. （通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

   第9条　事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者･･･であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの･･･については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない [↑](#footnote-ref-2)
3. 通算契約期間が５年を超えた場合に、無期労働契約に転換させる権利を労働者に与えるもの（労働契約法１８条）。 [↑](#footnote-ref-3)