

日	2013年6月13日(水) 第4限
場	3年B組教室
学	3学年B組 計39名(男子19名, 女子20名)
題	ブラック企業から考える勤労の権利、労働基本権
目	<ul style="list-style-type: none"> ・労働に関わる問題に対して関心を持つ(関心・意欲・態度) ・憲法や法律で労働者の権利がどのように保障されているか理解する(知識・理解) ・社会権が生まれた背景をふまえ、その意義について多面的・多角的に考えることができる(思考・判断・表現)

**題材設定
の理由**

若年層の就職難を背景に近年社会問題化した「ブラック企業」問題は、興味本位で特定企業を名指しにするような情報も見られるが、雇用における労使関係の問題点が表出した事象であり、その背景にあるのは利潤追求のために労働者をコストとしかとらえない経営者と、失業を恐れ不利な雇用条件を受け入れてしまう労働者という、古典的ともいえる労使間の非対称の問題である。また、労働者側の権利や法制度に対する無知も背景にあると指摘されている。なぜブラックと言われる雇用が行われているのかを考えることで、憲法が勤労の権利や労働基本権を保障していることの意義や、法制度を学ぶことの大切さに気づくことができると考えられる。

生徒はこれまでに憲法や自由権、平等権について学習してきたが、労働を実感を持って理解できる環境には無い。実感を持てるよう具体的事例を扱う必要があると考えられる。

本授業では、「ブラック」とされる労働のルポを用いることで実感を持って労働に関する問題をとらえさせ、背景にあるシステムに気づかせるとともに、労働に関わる権利保障や法制度の意義について考えさせたい。

指導計画

- 第一次 人権思想の歩みと日本国憲法・・・・・・・・・・ 1時間
- 第二次 自由に生きる権利・・・・・・・・・・・・・・・・ 1時間
- 第三次 等しく生きる権利・・・・・・・・・・・・・・・・ 2時間
- 第四次 人間らしい生活を営む権利・・・・・・・・・・ 2時間 (本時2時間目)
- 第五次 人権の保障を実現するための権利・・・・・・・・ 1時間
- 第六次 社会の変化と人権尊重・・・・・・・・・・・・ 2時間
- 第七次 人類の問題としての人権・・・・・・・・・・・・ 1時間

指導過程

	教師の活動・発問	資料	生徒の活動・習得させたい知識等
導入	<p>ブラック企業という言葉を知ったことはあるか</p> <p>ブラック企業とは何だろう</p> <p>ビデオを見てみよう</p> <p>具体的にはどうだったら「ブラック」だとされているのだろう</p> <p>どんな特徴があると言えるだろう</p> <p>なぜブラック企業のような働き方が存在し、問題になっているのだろう</p>	<p>資料①（映画予告編）</p> <p>資料②（読み物資料：事例①～④および表①）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・〇〇社 ○ 特定企業の批判に陥らないよう留意する ・ 長時間働かせる会社 ・ やはり大変そうだ ・ 長時間勤務 ・ 残業代不払い など ・ ①正社員での大量募集②入社後も続く選別③異常な長時間労働や残業代不払い④解雇せずに辞めさせる など
展開 1	<p>企業はなぜこんなことをするのか</p> <p>働く人はなぜひどい条件で働くのか</p> <p>これらのことから労使関係にはどのような面があると指摘できるか</p>	<p>資料③（読み物資料：事例⑤）</p> <p>資料④（非正規の増加グラフ）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 競争に勝つため ・ 他社よりコストを下げるため ・ 働く人をコストとしか見ていない ・ 他に良い仕事がない ・ 正社員になりたい ・ 新卒一括雇用という習慣 ・ やりがいのため ○資料①を想起させ、ニートなどへの差別意識が利用されている面があることも押さえる ・ 労使関係は、①利益を追求し、労働をコストと考える経営者と、②仕事にありつけるためには不利な条件であっても受け入れようとする労働者からなっている。そのため放置しておけば容易に過剰な労働を生ん

	<p>このような関係性は資本主義経済の必然だろうか（競争社会ではやむをえないのだろうか）</p> <p>労働者の側からはどうか</p> <p>にもかかわらず使用者も労働者も「ブラック」を選択するのはなぜか</p>		<p>でしまう</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「やりがい」も同様の危うさがあることを押さえる ・ 過剰な酷使はルール違反であり公正な競争をしているとは言えない ・ 社会を消耗させ結局競争のメリットを消し去り、成長を阻害する可能性がある（外部不経済であり企業が社会にコストを転嫁しているだけに過ぎない） ・ 生活のための労働が生活を破壊するのは本末転倒である ・ 個々人が利益を追求するために選択してしまう ・ その結果全体の利益を損ねている、合成の誤謬のような状態である
<p>展開 2</p>	<p>自由な選択にまかせてうまくいかない、このようなときにはどうすることが効果的か</p> <p>憲法はどのような権利の保障を求めているか</p> <p>法律ではどのように定められているか</p> <p>おかしいことに気づいたり、外から批判することも重要であるが、会社に入ってしまったから気づき、会社を変えたいときにはどうすれば良いか</p> <p>どのようなことが必要だろう</p>	<p>教科書（憲法 27 条の 2）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国家（政府）による介入・規制が有効である ・ 権利が保障されるようにすべき ・ 勤労の権利→労働条件の基準を法律で定めるとしている ・ 労働基準法、最低賃金法などで労働条件が守られるようになっている ○ 法律を知らないことで自分が悪いと思わされていることが多いことを押さえる ・ 団結権、団体交渉権、団体行動権を用いることが会社を中から変えていく（一旦結ばれた雇用契約を改善する）ためには有効であり、憲法でも保障されている ・ 労働法を知り、活用すること

			<p>や、専門家を使うことなどが求められる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ あきらめないことも重要である <p>○ 知人のエピソードを紹介することで展望をもたせる</p>
終 結	「労働は商品では無い」という言葉を知っているか		<ul style="list-style-type: none"> ・ ILO の宣言でうたわれ、労働は商品としての性格を持つが「労働力」は商品であっても「労働者」は商品では無いという考え方であると解されている ・ 労働に商品としての一面があることは確かだが、働いているのはあくまでも人であり、一人一人が人間らしい生活を営む権利があることを認識することは使用者にとっても労働者にとっても重要なことである

資料、参考・引用文献

今野晴貴『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』.文春新書.2012 (資料②⑥)

石田眞「ILO「労働は商品ではない」原則の意味するもの」.早稲田商学.2011

太郎丸博『若年非正規雇用の社会学 - 階層・ジェンダー・グローバル化』.大阪大学出版会.2009 (資料④)

濱口桂一郎『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』.岩波新書.2009

映画「ブラック会社に勤めてるんだが、もう俺は限界かもしれない」予告編 (資料①)

板書計画

○ブラック企業とは？

→過酷な労働条件で若者を使い捨てる企業

※ 使用者：労働者はコスト

┌ →過剰な労働

→社会全体でのコスト負担

労働者：仕事に就くためには仕方ない ┘

健全な競争を阻害

生活が犠牲に

↓

自由な契約に限界＝ 国による規制や権利保障が必要

○勤労の権利 (27条) →労働基準法 (8時間労働・有給休暇など), 最低賃金法

団結権・団体行動権・団体行動権 (労働組合を作り争議する権利) →知り, 活用する