

公民科学習指導案

科目：政治・経済

1. 日時：平成30年6月7日（木）第5時限 13：15～14：05
2. 場所：第3学年4組教室
3. 学年：第3学年3、4組
4. 単元名：第2編 現代の経済
第1章 現代経済のしくみと特質
13 労働問題
5. 資料名：『政治・経済』（第一学習社）
『最新政治・経済資料集』（第一学習社）
6. 教材観：本来、資本家と労働者は対等の立場で労働条件について契約する。しかし、実際には雇う側の資本家に権限が強く、不利な労働条件を押し付けられることもあり、労働問題や労働運動が活発になっていった。こうしたことから、労働者を守る様々な法律や制度がつくられるようになり、本教材はこのような法律や制度、また、今日の労働事情について学ぶのに適した教材である。
7. 生徒観：比較的静かなクラスではあるが、発問に対しては答えてくれる生徒もいる。授業内容の知識に関してはあまり知らない状態である。
8. 指導観：今後社会に出ていく生徒が社会人になる際に、自分たちを守る労働に関する知識を得られるように、なぜ労働問題や労働運動が活発になったのかについて学び、労働者を守る法律や制度の内容を理解させたい。
9. 単元の目標：日本における労働者を守る労働基本権・労働三法について理解し、その上で、今と昔の労働事情の違いや今日の労働問題について理解を深め、どのような環境が働きやすい環境なのか考える。
10. 本時の主題：日本の労働運動と労働三法
11. 本時の目標：日本の労働運動について学んだ上で、労働基本権と労働三法について内容を理解し、労働者がどのように守られているかを理解させる。
12. 指導計画：第1時 労働運動の発生と展開
第2時 日本の労働運動と労働三法（本時）
第3時 労働三法と今日の労働事情
第4時 女性の労働とワーク・ライフ・バランス
13. 評価の観点
 - ・日本の労働運動や労働組合の実態を捉えることができたか。
 - ・労働基準法が持つ労働者に対する役割や意義を理解できたか。
14. 板書計画：プリント配布（別紙参照）

15. 本時の展開

	学習内容	学習活動・生徒の反応	教師の働きかけ	留意点
導入 3分	・前回の復習	・労働組合の種類について復習する。	・労働組合の説明も交えながら説明する。	・資料集 p274 8-1
展開 45分	<p>・なぜ企業別は産業別や職業別に比べて交渉力が弱いのか。</p> <p>・ナショナルセンターと春闘</p> <p>・(発問) なぜ、労働組合の組織率が低下しているのか。</p>	<p>・使用者とのなれあいになりすぎることが影響していることを理解する。</p> <p>・ナショナルセンターの指導の下に、賃金などの労働条件について交渉を行うことを理解する。</p> <p>・発問について考え発表する。 →正社員の減少が関係していることを理解する。</p>	<p>・職業別より産業別の方が交渉力が強いことを説明する。</p> <p>・今日では、ワークライフバランスの実現や育児・介護に関することも交渉されていることを示す。</p> <p>・雇用者数は伸びているが組織率が低下していることを説明し考えさせる。</p>	・教科書 p173 の図
	<p>労働基本権と労働三法</p> <p>・勤労権</p> <p>・労働三権</p>	<p>・国の施策の1つの職業安定所について知る。</p> <p>・団結権・団体交渉権・団体行動権について学び、労働三権と勤労権を合わせて労働基本権であることを理解する。</p>	<p>・国の行政機関であることを説明する。</p> <p>・労働基本権は労働者の経済的地位の向上と守るためのものであることとこれに基づいて労働三法が制定されることを理解させる。</p>	

	<p>労働基準法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働条件の決定 ・労働時間 ・(発問)フレックスタイム制についてどのような点が良いか。 ・監督機関 ・最低賃金法 (大阪府の最低賃金を聞く) ・労働契約法 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件の最低基準を定めていることを理解する。 ・労働条件には力関係があることを理解する。 ・32条を確認した上で労働時間に関するさまざまな制度について学ぶ。 ・発問について考え発表する。 →特に子どものいる女性にとって有効であることを学ぶ。 ・監督機関によって事業主が監督や指導を受けていることを学ぶ。 ・大阪府の最低賃金を考える。 ・雇い止めについて学ぶ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1、2、20、24、32、35、39、61、65条にマークさせる。 ・契約する関係が違っても示す。 ・フレックスタイム制に焦点をあてて説明する。 ・仕事の効率面でも有効であることとマイナスイナス面を説明する。 ・実際には完全に監督・指導が行き届いていないことも示す。 ・余談で自分のアルバイトの話をする。 ・雇い止めを制限するものであることを示す。 	<ul style="list-style-type: none"> ・資料集 p378 ・資料集 p272 の7 ・資料集 p273 7-5
	<p>労働組合法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・争議行為と不当労働行為 	<ul style="list-style-type: none"> ・争議行為の種類と不当労働行為にはどのようなものがあるか学ぶ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・暴力行為でなければ争議行為は刑事上・民事上で免責が認められることも説明する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・資料集 p274 8-2、 p275 の9
<p>まとめ 2分</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本時のまとめ 	<ul style="list-style-type: none"> ・本時の内容を振り返りながら、内容をもう一度理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・プリントを見ながら全体の内容を振り返る。 	

13. 労働問題 (教科書 P. 172~178 資料集 P. 268~282)

◎労働運動の発生と展開

- ・(1) …私的自治の原則に基づいて、個人が自分の自由な意思で誰とでも契約を結ぶことができる。
- ・産業革命後、さまざまな労働問題が生じる。→(2) が関係している。

○イギリスの労働運動

- ・(3) (1811~1817年) …衝動的・散発的抵抗を示す。
- ・(4) (1830代後半~) …大規模な請願やストライキを行う。

→各国政府の弾圧政策により、労働者は参政権の獲得などの政治運動を展開していく。

○(5)、(6)

- ・(5) …英・仏の労働者によって組織された労働者・社会主義者の国際組織。マルクスの指導で労働者の権利拡大や政権獲得を求めた(7)の最初の組織。(発足の背景)
- ・ル=シャブリエ法が廃止され、労働者の団結権が認められる。→労働運動の気運も高まる。

- ・(6) …パリで結成された社会主義者の国際組織。労働者の権利拡大や労働組合運動の組織化を行う。しかし、(8)が始まると、各国の利害が対立し、組織を維持できず解散(1914年)

※(5)、(6)の共通する点

- ・(9) のための組織であること。
- ・労働者の(10)を目指す。

○(11) (ILO)

…第一次世界大戦後の1919年にベルサイユ条約によって国際連盟機関として発足。現在は国際連合の専門機関。

本部:(12)

目的:各国の労働条件の改善や社会保障の推進

全世界の働く人々のために社会主義を促進すること

→(13)の作成、各国に対する広範な技術援助を行う。

◎日本の労働運動

- ・第2次世界大戦前、労働運動を厳しく制限
= (14) (1900年)、(15) (1925年)
など

○労働組合の種類

- ・(16) …企業を単位として従業員が組織した労働組合。
- ・(17) …同一職種・職業に従事する労働者で組織する。
- ・(18) …同一の産業に従事する労働者で組織する。

→(16)は(17)、(18)に比べて交渉力が弱い。

○(19)と(20)

- ・(19) …労働組合の全国中央組織で、労働組合が加盟する連合組織。
→日本の多くは企業別労働組合であり、交渉力が弱い(19)に加盟しているものが多い。
- ・(20) …「春季生活闘争」の略で、多くの企業にとって新年度となる4月に向けて労働組合が労働条件について要求し、使用者と交渉し決定する。

(交渉内容)

- ・月給やボーナスなどの賃金に関すること
- ・(21) 実現に向けた労働時間短縮
- ・(22) をしながらでも働きやすい仕組みづくり

13. 労働問題 (教科書 P. 172~178 資料集 P. 268~282)

◎労働基本権と労働三法

- ・(1) …労働の自由とその機会を要求する権利
→ (1) に基づく施策として職業安定法に基づく (2) での職業紹介。
- ・労働三権 = (3)、(4)、(5)
- ※勤労権と労働三権を合わせたものを (6) と言う。
- ・(6) …労働者の経済的地位の向上を目指したもの。
- ・(6) に基づいて制定されたものが (7)

○労働三法

- ① (8) …前近代的な労使関係をなくし、労働条件の最低基準を決め、労働者を保護。
 - ・労働条件の決定…労働条件の規定には力関係があり、労働契約が労働協約や就業規則より悪い場合はこれらの水準まで (9)。
 - ・労働時間…法定労働時間があり、(10)。
しかし、法定労働時間を変更することも可能。
→ (11)
 - ・監督機関
 - ・(12) …労働基準法違反防止のため厚生労働省に置かれる。
 - ・(13) …各都道府県に置かれ、労働基準法が守られているかどうか、事業主を監督・指導。
 - ・その他…(14)、(15)
- ② (16) …労働者が自主的に労働組合を組織し、団体交渉を行い、労働条件を取り決めた労働協約を結び、その実現に向けた争議行為を認めている。
 - ・(17) を禁止…使用者側が労働者の労働三権および組合の自主性を侵害する行為を (17) とし、これを禁止している。
 - ・正当な争議行為に関しては、(18)、(19)

- ③ (20) …労働関係の調整を図り、労働争議を予防・解決して産業の平和を維持することを目的として定められた。
- ・(21) …労働争議の調整や不当労働行為の審査、労働組合の資格審査などを行う行政機関。
労使対立を斡旋・調停・仲裁で調整できる。
- ・(22) …一定の場合において、内閣総理大臣が中央労働委員会の意見を聞き、争議行為を (23) 禁止できる。
- ・(24) …個別労働関係紛争に対応するため、裁判所の労働審判委員会が紛争の調整を行う労働審判制度として制度化された。

○公務員の労働三権

- ・日本では公務員の (25) が認められていない。
→ 国家公務員法や地方公務員法などによって制限されている。
- ・(26) …国家公務員法に基づき、公正な人事行政を行うための行政委員会で、人事院の人事官は内閣によって任命される。公務員の労働三権の制限の代償措置として設置されている。