

高等学校における

「働くルールを学び、働き方を考える」授業の開発

—求人票からのアプローチ—

A Curriculum Development of Working Education in High Schools:

Learning about Working Rules to Think about the Way to Work

-An Approach of Job-Opening Information-

石突 浩子

千葉大学大学院教育学研究科修士課程

学校教育の場での労働法に関する教育は行われているが、社会に出たときの実践的情報としては乏しく、低学歴の者や非正規雇用の者ほど労働法の理解度は低い現状である。労働相談件数が増加傾向にあることから、労働法教育の必要性が痛感される。高校生を対象に、求人票を読み解ける程度の労働法の知識取得と実践的能力開発に寄与する授業プランを開発することを目的とし、その有効性を検証した。開発にあたっては「好きなこと」「やりたいこと」に拠らない職業選択方法として、どのような働き方をしたいかを考える授業を提案した。結果、労働法知識の理解では、就職活動を行っている3年生と同等の労働法知識を得ることができた。また、職業を選択するには多様な視点から選択する意思がみられた¹。

キーワード：働くルール、働き方、職業選択方法、求人票

1. 問題の所在

1.1. 職業を探す方法の課題

世間的には、フリーターは労働意欲に乏しいという固定観念が強く存在している。フリーター経験を評価しないと回答した企業にその理由を尋ねると¹、「根気がなくいつ辞めるかわからない」が最も高く、回答の約7割を占める。次いで「責任感がない」、「職業に対する意識などの教育が必要」と続く。このようにフリーター経験者は、企業から職業意識が欠如しているとマイナスに評価される場合が多い。

しかし、実態は違うのである。「時間を自由に使うために」や「やりたい仕事に就くための準備や勉強をするために定職に就かない」積極的な理由が存在したりもする。だが、中には積極的な理由が存在しないものもある。「自分が好きなことを見つけて仕事に没頭したい」や「好きな仕事だったら夜勤でも大丈夫」という考えを持った者もいる。「フリーターが語る「やりたいこと」は、「たとえ労働時間や賃金などの条件が悪くても、夢中になって没頭して取り組めるほどのものとして、あらかじめ定義されている」²のである。

フリーターは何故、「やりたいこと」に拘るのだろうか。

これには、職業を選択する際に、「やりたいこと」が強要されている³という意見がある。職業について学習をする際、「好きなことは何か」「興味あることは何か」「やりたいことは何か」から職業について考えたことはないだろうか。

一般的に、小学校や中学校で職業や将来について考える場合、「好きなことは何か」「興味あることは何か」「なりたいたい自分とは何か」から出発することが多い。また、職業を探す際に「やりたいこととは何か」から出発することはよくあるのではないだろうか。

「やりたい」を、他人や社会、将来との関わりを考え職業を選択するのは望ましいと思う。しかし、好き、やりたい、夢などは、変化しうる。今はやりたい気持ちが強いとしても、年齢の進行につれて萎えるということもある。好奇心が変化し、関心の対象も変わることもある。すると、やりたいことが見つからず、いつまでも職業が決まらないということもある。「やりたいことを仕事にすべき」、「好きなことを仕事にすべき」という価値規範を煽る言論を安易に用いるのは好ましくない考える。

職業とは「生計を維持するために、人が日常従事する仕事」である。仕事とは、「何かを作り出す、または成し遂げるための行動」である。

しかし、われわれは実際、職業を選ぶ際に、あの職業は良いだとか、悪いという考え、先入観を持っている。その印象は、職業に対して抱いているのではない。職業に付随する仕事の評価に対して抱いているのである。長山靖生は、われわれが「仕事」によって得たいと望んでいる対価は、大きく分けて「お金」と「評価(自己充足)」であると述べている。また、仕事の問題を考える際に「労働＝金儲け」「生きがい＝自分自身の楽しみ」の二つの観点を分離せずに論じている点に問題があると指摘している⁴。

このため、我々はしばしば仕事を選ぶことに苦戦するのである。そしてこの評価を極端に重視し過ぎると、しばしばフリーターが口にする「やりたいことがみつからない」という状態に陥る。

1.2. 仕事を選択する際の課題

早期離職をした者は、離職理由に雇用のミスマッチ⁵を挙げている。若年者の離職の理由⁶は、離職までの就業期間によって異なる傾向がみられる。1年以内では「仕事が自分に合わない、つまらない」(39.1%)、「賃金や労働時間などの労働条件がよくない」(32.6%)、「人間関係がよくない」(28.3%)が多い。退職までの就業期間が3年を超える者については、「会社に将来性がない」(36.7%)、「賃金や労働時間などの労働条件がよくない」(32.7%)、「キャリア形成の見込みがない」(31.6%)が多い。

なぜ、雇用のミスマッチがおこるのだろうか。それは、実際にその仕事をしてみないと分からないことがあるからだ。仕事が「自分にあっていない」や「人間関係がよくない」などはその例である。ここでは、実際に仕事に従事してみないでもわかる項目について考える。

まず先に「仕事が自分に合わない、つまらない」原因について考える。仕事が「自分にあっていない」かは、実際にその仕事をしてみないと分からないことも勿論ある。しかし、実は「自分について、実は自分では何も把握できていない」からではないかとも考えられる。

これまでの就職指導やキャリア形成支援は、もっぱら心理学的アプローチを中心になされてきた。自己理解とカウンセリングにポイントがおかれ、「適性・適職判断」からの職業探しが中心テーマとして位置づけられていた⁷のである。

「適性・適職判断」と呼ばれるものの中には、いくつか「適職」と思われる職業をリストアップしてくれるものもある。適職は、「適性指標を綿密に分析すると理論的に導きだせる」と発言する研究者もいるが、適職は一つとは限らない。また、選択肢が多いということは問題である。情報は多すぎても、少なすぎても困る。情報量が多すぎると混乱や疲弊の原因になるからである。

「適性・適職判断」が導き出した職業は、決して自分自身で決定した職業ではないのだ。機械が自動的に統計的に導き出した結果に過ぎないのである。複雑かつ正確に、職業が選択されたように思えるが、実は仕事の適性について

はあまり考慮されていないのである。そもそも、実際に職について働いたことが無いのだから、「自分の適職が何であるか」の目安を持っていることの方が稀なのである。

また、よく知っている職業から職業を選択する場合もあるだろう。テレビで目にする機会の多い職業や、実際に働いている姿をよく目にするのでできる職業は、働く姿が掴み易い。働く姿が掴み易い職業は、殆ど全く知らない職業よりも、将来像も捉えやすく、職業を選択するうえで候補になりやすい。

これらの職業は、見たり聞いたりすることも多いため、人それぞれ様々な情報や印象を持っているだろう。例えば、弁護士は、給料が良い、頭がいい、憧れる、正義の味方、格好良いなどのイメージである。これはステレオタイプ化されたイメージであって、弁護士でも給料が低い人もいるだろう。また、弁護士の使命は、「基本的人権を擁護し、社会正義を実現すること」⁸である。被疑者や被告人の弁護活動も行う実像まで把握できているだろうか。

自分はどのような視点で物事を考えるのか。実際はどのようなか(事実を知る)。自身の思考の癖に気をつけ、視点を変え、広く意見を求める。などの工夫が必要だ。

次に、「賃金や労働時間などの労働条件がよくない」「会社に将来性がない」「キャリア形成の見込みがない」と述べる理由について考える。

ここで挙げる彼らは、一度は職についている。職に就く際には、働く環境や賃金を検討しているはずである。それにもかかわらず、労働条件を理由に辞めている。勿論、前述したように実際にその仕事をしてみないと分からないことも考えられるが、労働条件を理由に辞めるというのは、働く際に賃金や労働時間について検討が十分なされていなかったせいであるとも考えることもできる。

1.3. 労働法の必要性

職に就き働き始めるのは中学校卒業後からである。一般に、働き出すのは高校卒業後と考えて良い⁹。そして、高校卒業者が従事する主な産業は「生産工程・労務作業」「製造業」「サービス職業従事者」だと言えそうだ。

また、彼らは、法知識の低い群に該当すると考えられる。このことは、就職する際に、賃金や労働時間について十分に検討していないのではなく、知識そのものが不足していると考えることができる。学歴が低いほど早々に雇用のミスマッチを起し辞めていく原因なのではないかと考える。

学校時代のキャリア教育で具体的に覚えているもの¹⁰に、中学・高校では二者面談・三者面談が記憶に残っているという共通性があるが、中学ではボランティアなどの体験活動や職業人に話を聞く授業などが多く記憶されている一方、高校では個別相談・カウンセリングや興味検査・適性検査などが記憶されている割合が高い。そして、労働法(働くことに関する法律)に関する授業が記憶されている割合は、中学・高校ともに最も低いのである。

しかし、学校教育の場では、公民の授業で労働法に関する授業は行われている。また、総合的な学習の授業の中、進路指導などにおいて労働法教育が行われることもある。では、なぜ、労働法に関する授業は記憶されないのか。それは、学生・生徒が授業を「(試験)勉強」の対象、「受験のための知識」として受け止めているからである。アルバイトを行う場合や社会人となった場合に自らの生活に直結した、行く末の問題解決のために体得するような状況にないという問題が指摘されている¹¹⁾。

総合労働相談件数¹²⁾は年々増加している。総合労働相談件数のうち、民事上の個別労働紛争¹³⁾に関する相談件数が占める割合は、平成14年度は16.5%、平成21年度は21.7%であった。現状を鑑み、問題を整理すると主に以下の事項が挙げられる。

- ① 職を決めることができない一因には、「好きなこと」「やりたいこと」に偏り過ぎた職業選択法が挙げられる。
- ② 若者の早期離職の原因には労働条件がある。しかし、就職する際には、労働条件を良く考慮せずに就職していることが考えられる。
- ③ 学校教育の場での労働法に関する教育は行われているが、社会に出たときの実践的情報としては乏しい。
- ④ 労働相談件数は増加傾向にある。問題解決の為に労働法の知識が必要であるが、労働者は労働法の知識を有しているとは言い難い。

2. 労働法教育を扱った先行実践の考察

授業開発にあたり、以下の2つの先行実践について検討した。

- ① 「働くルールの学習」
—新谷(しんたに)威(たけし)教諭の実践(2002)—
- ② 「環境と自分」(進路探求編)
—田奈高等学校の実践(2008)—

○ 「働くルールの学習」の到達点と課題

[到達点] 大衆レベルでよくありそうな題材を用いて法の重要性に触れている。例文には2つの重要な法令違反があり、簡単に資本社会のしくみ「利益とは何か」また「労働に対して対価が発生するしくみ」が学習できるようにしてある。

法的条件から逸脱する例文をとりあげることで、労働にまつわるルールの存在に気づきやすい。零細企業ほど資本家の法令順守への意識が低く逸脱しやすく、現実につきやすい労働問題にふれていることで、法的な自己防衛の重要性に気づかせている。

また、働くルールを逸脱した場合の対処法を伝えている。単に労働法の理解を促すのではなく、実際に起きた事件等を扱うことで、わかりやすく情報を提供している。これに

付随して問題に直面した際に実現できる具体的な対処方法を取り上げている。また、相談窓口があり相談しうること、そして相談することの大切さを伝えている。

《課題点》 授業の対象者が中学生ということもあり、労働法の学習に重点がおかれ、実際に仕事につく場合の実践的情報としては乏しい。また、架空の事例を扱っているため実際の事例とは乖離しているかもしれない。これは高校生を対象とした場合、例題は適切であろうか。また、例題は短い方が生徒に理解しやすいだろうか、それとも長い方が適切なのだろうか。問題視をあげさせるよりも、選択肢を与えた方がいいかもしれない。ここから波及して問題意識をどうもたせていくかが課題である。

○ 「環境と自分」(進路探求編)の到達点と課題

[到達点] 学校側がシステムを準備する必要があるが、就職までの一連の流れを疑似体験できる。そして自分の理解が本で得るイメージや思い込みからの妄想なのか、現実なのかを考えさせ区別させる学習になっている。また実際の進路を選択する際には資格、学歴がどの程度必要なのかを事前に気づかせ、あいまいだった夢に現実感をあたえている。

身に保証は無いが生活は成り立ってしまう層としてのフリーターをとりあげている。無思考、場当たりに就職するフリーターと正社員との見かけの同一性と現実の違いを、あらかじめ周知できている。これは就職について何も考えなかったのちの現実ともいえ、短期的、長期的な比較で、フリーターを経由した就職等への道が、多くもなく充実もしていない現実を取り上げている。たとえば高校を卒業して直ぐ就職する場合と、大学、専門学校等を経由しての、待遇・職場の違いを取り上げている。そうした扱いの違いによる不利を知っていてフリーターを選ぶのと、知らないでフリーターになるのでは意味が違う。

好きなこと、好きなものから職業を選ぶだけでなく、生涯、自分にとって何が大切かを考えさせた、主体的な職業選択を図っている。その延長で起こりうるフリーターになってしまったら…など、実態に即した内容を取り扱っている。労働形態が正規か否かを問わず、労働者を守る法律があることを伝えている。その延長で実際に労働に従事し、問題が起こった場合、どう対応するのかを考えさせている。帰着点として求人票の読み方を取り入れ、就職するために必要な情報に着目させている。

《課題点》 就職に向けた学校側の強力な体制が不可欠である。自分チェックシートや外部講師を学校へ招く等は、システムの整った環境下でしか機能せず汎用性に乏しい。同じように市販の自己分析本などは、機能させるための読解応用力が必要で、学習能力の低い者においては、個人で使うことができない。

このカリキュラムは学校側のシステムに大きく依拠しており、職業体験学習の準備が中心に構成され、このままでは一般的な学校への応用が出来ず、普遍性に乏しい。

アルバイトと正社員をとりあげることで、職探しへ意

欲をもてたら良いが、より好ましい就職経路として進学について取り扱うことで、高校を卒業して直ぐ働かざるを得ない学生たちに劣等感をもたせてしまうのではないだろうか。

また、就職間近でない1年生や2年生が現実味をもって求人票を見ることができているのか疑問だが、求人票を読み解く技術があれば、先々ハローワークなどでも応用が利くのでよいと思う。求人票内の記述に労働者を守る法律があることを知ってもらうことはよいことだが、急いで説明すると何も残らない。ここを記憶に残るように、能力として残るように掘り下げていきたい。最終的には求人票を読み解く能力の開発ができればよいと思う。

総括すると、先行実践授業である「働くルールと働き方」では、労働法の学習に重点がおかれ、実際に仕事に就く場合の実践的情報としては乏しいことなどが課題として考えられた。「環境と自分」では、プログラムが学校側のシステムに依拠しており、普遍性、汎用性に乏しいことなどが課題と考えられた。(詳しくは、修士論文¹⁴を参照)

以上より実践的かつ普遍性をもたせた授業を開発する必要性があると分析した。

3. 研究の目的

本研究では、労働法を活用して求人票を読むための実践的な授業プランを開発することを目的とし、その有効性を検証することとした。

4. 研究の方法

1. 授業プログラム「働くルールと働き方」を開発する
2. 高校生を対象に実験授業を行う
3. 実験授業の様子やビデオ記録をもとに実験授業を検証する
4. 実験授業実施校(1年生(実施クラス)、1年生(未実施クラス)、3年生(未実施クラス))でアンケートを実施する。
5. アンケートの結果を分析、考察する。
問4(労働法の事例判断)は、厚生労働省委託調査研究「労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査」(2009)の結果とも比較する
6. 研究の成果と課題を見出す。

5. 授業プログラムの開発

開発にあたっては「好きなこと」「やりたいこと」によらない職業選択方法として、どのような働き方をしたいかを考える授業を提案した。法知識の必要性、実践的情報としての有効性、職業判断材料としての有効性から、学習材には「求人票」を選定した。

授業プログラムは3時間構成である。「しごとのはなし」

(2時間)と「求人票からの職業選択」(1時間)で構成される。

○単元名「働くルールと働き方」

	タイトル	学習内容・学習活動
1時間目	しごとのはなし (1)	時給、最低賃金、法定労働時間、休憩時間、割増賃金
2時間目	しごとのはなし (2)	雇用形態、社会保険、正社員とアルバイトのひと月の給料、ボーナス、定期昇給、退職金、正社員とアルバイトの20年後の年取、年金
3時間目	行きたい会社を選ぼう	求人票の読み方、4つの求人票から行きたい会社を1社選ぶ

「しごとのはなし(1)」では、求人票を読むために必要な働くルールについて学習する。授業の導入は、生徒の実態調査を行う。簡単なアンケートを取り、働くことへの程度興味を持っているのか、また、働く際の選択理由を聞き取る。次に「時給」について考える。時給がどんどん安くなってしまった場合を考え、なぜ法律があるのかにふれる。その後「最低賃金法」について学習する。「最低賃金法」では、なぜ最低賃金法があるのかを考え、「地域別最低賃金」と「特定(産業別)最低賃金」を学ぶ。その際に、どのような場合に法律違反になるのか、簡単なクイズを交えて学習する。次に働く時間と休憩時間について学習する。法定労働時間と、休憩時間については、クイズ形式で学習を進める。最後に、割増賃金について学習する。先の法定労働時間を越えて働いた場合にどうなるかを学ぶ。

「しごとのはなし(2)」は、「しごとのはなし(1)」に続き、求人票を読むために必要な働くルールについて学ぶ。授業の導入は、「恋愛のはなし」を題に、雇用形態とは何かを学習する。その後の授業は、雇用形態が違ふと何が違ってくるのかに焦点をあてて学習を進める。まず、社会保険に焦点をある。社会保険は、どんなときに使える保険で、対象となる人はどんな条件を満たしている人か、誰が保険料を出しているのかを学ぶ。また、社会保険に入れない場合はどうするかを学習する。次に賃金に焦点をあてる。アルバイトと正社員では、ひと月に稼ぐお金は幾らかを検討する。次に、ボーナスや定期昇給について学習し、20年後の年取を考える。最後に年金に焦点をあてる。

「行きたい会社を選ぼう」では、授業の前半に求人票の読み方を説明する。次に、4つの求人票から会社を選ぶ準備をする。準備の内容は、求人票で特に注目して欲しい事項をワークシートに抜き出す作業である。最後に実際に4つの求人票の中から1社を選ぶ。

6. 実験授業の実際と考察

6.1. 実験対象高校について

実験授業対象者は、千葉県立 A 高等学校園芸科 1 年生 (A 組、B 組) である。A 高等学校は、園芸科 1 学級、普通科 3 学級からなる。また、少人数学級でのクラス編成を実施しており、園芸科は 2 クラス (A 組、B 組) に分かれている。入学時の募集定員は 160 名である。近年は学校側の取り組みにより、退学者は減少傾向にあるが、卒業までに入学者の約 1/3 が退学してしまう。卒業生の進路先は、進学が 2 割、就職が 8 割である。

6.2. 実験対象者の実態

学習に関しては、簡単な内容については理解できるが、学んだ内容をもとに発展させて考えることやグラフ・資料から課題を読み取り、解決方法を模索するなどは、ほとんどの生徒ができない。A 組、B 組ともに中学校時代に特別支援学級で学習していた生徒が数人いる。

○実験対象クラスの在籍状況

	A 組	B 組
クラス在籍人数	19 名	19 名
構成人数	男子 12 名 女子 7 名	男子 11 名 女子 8 名

A 組のクラスの実態は、B クラスと比較した場合、全体的に幼い印象をうける。B 組のクラスの実態は、高校生らしくなってきており、大人の対応ができるようになってきている。

実験対象者は、過去に労働法を学習したことがある。そのため、実験授業での先の 2 時間 (労働法の学習) は、労働法を復習するかたちで取り扱うこととなった。

6.3. 授業の実際

実験授業対象クラスは 2 クラスであり、1 クラス目での反応を見て微修正を行いつつ 2 クラス目で同様の授業を展開することになった。実験授業は、2010 年 10 月 25 日から 2010 年 10 月 29 日にかけて行った。この項では、各 1 回目の授業について詳述する。

1 時間目は、先に B 組で実験授業を実施し、微修正を加えたプランで後に A 組で実験授業を実施した。B 組の授業の流れは次(表 1)の通りである。

表 1 B 組(1 時間目)の授業の流れ

	授業の流れ (B 組)
導入	(1)簡単なアンケート調査 ・アルバイトをしたことがあるか ・何を基準にアルバイトを選んだか ・アルバイト先を選ぶ上で、何が大切か
展開	(2)時給が低いとどうなるか ・もしも時給が 10 円だったら? (3)最低賃金法 ・最低賃金法、 ・地域別最低賃金と特定 (産業別) 最低賃金 (4)法定労働時間 ・1 日 8 時間、週 40 時間まで (5)休憩時間 ・休憩時間と原則 (6)割増賃金 ・法定労働時間を越えて働いた場合
まとめ	(7)感想を書く

(1)簡単なアンケート調査では、まず、アルバイト経験について尋ねた。経験有りが 4 名、無しが 13 名であった。アルバイト経験者のアルバイト先選択理由には、「お金が貰える」「雇用主から依頼があった」「時給」「労働時間」「労働環境」が挙げられた。このうち、質問項目を「賃金」「家からの距離」「働く時間」「働くところの環境」の 4 つに絞り、自分がアルバイトをする場合、何を大切な基準としてアルバイト先を選択するかをクラス全体に尋ねた。結果は、賃金(人数把握不明)、「働くところの環境」(6 人)、「働く時間」(5 人)、「家からの距離」(4 人)であった。このことから、アルバイトをする理由は、生徒の発言から「お金を稼ぐこと」が第一目的だと考えられる。しかし、授業者から理由を追求することで「労働基準」という言葉がでることから、働く環境についても考えていることがわかった。特に、アルバイト経験者は働く環境を考慮するとした人数が多い。

(2)時給が低いとどうなるかでは、「アルバイト候補に次の三者が現れ、1 人しか雇えない場合、誰を雇うか」を選択させた結果は以下(表 2)である。

表 2 アルバイト候補者の選択結果

アルバイトの候補者	挙手の結果
A 君：時給 800 円で働く	4 人
B 君：時給 900 円で働く	0 人
C さん：時給 600 円で働く	10 人

ここでは、雇用主の立場に立った質問をすることで、資本家の思考を擬似的になぞらえさせている。安く雇い長く働かせることが多くの利益を生むのは自然なので解答は「より安い賃金」へと偏る結果となった。はじめから数名

の生徒は A 君(時給 800 円)を選んでいる生徒がいたが、以前学習した最低賃金法の下地が効果を及ぼし、そうした結果に至ったと考える。

(3)最低賃金法では、生活を守る法律の続きとして、時給に関わる法律には「最低賃金法」があることを取り上げた。最低賃金法の目的として「生活の安定」「労働条件の改善」などがあることを伝えた。次に、「最低賃金法は誰を対象としているのか」をとりあげ、「すべての労働者」であることを確認した。また、「すべての労働者」には、外国人でも含まれることを周知した。地域別最低賃金と特定(産業別)最低賃金では、都道府県ごとに最低賃金が異なることを知る為、各都道府県別の最低賃金を一覧表で提示した。また、最低賃金は毎年改定されていることから、前の学習時(1 学期)と現時点での千葉県の最低賃金額を取り上げた。次に、最低賃金の一覧表の読み取りの練習をし、そのあと、簡単な求人広告を例題に、「ルール違反になるか」を考えさせた。

次に、千葉県を例に、地域別最低賃金と特定(産業別)最低賃金を比較させた。グラフは具体的な最低賃金額が記されている。このグラフは「特定(産業別)最低賃金は地域別最低賃金より賃金が高い」ことを読み取らせる意図があったが、生徒は気づくことができなかった。

(4)法定労働時間では、一日の労働時間と一週間の労働時間についてクイズを通して学んだ。また、これらの法で定められた労働時間を「法定労働時間」とまとめた。

(5)休憩時間では、法定労働時間と同様に、クイズを通して学んだ。

(6)割増賃金では、法定労働時間は「1 日 8 時間、1 週間で 40 時間まで」と確認し、これより長く働くと、労働違反であると伝えた。もしも、越えてしまった場合には「雇い主にペナルティ」が発生すると伝え、そのペナルティは「割増賃金」であると定義した。その後で「時給 800 円で働いていた場合、8 時間を越えた分の、時給はいくらになるか」問題を出し、次(表 3)の 3 つの解答群から選ばせた。

表 3 割増賃金の選択結果

回答群	選んだ人数
①840 円 (5%増)	1 人
②920 円 (15%増)	該当なし
③1000 円 (25%増)	2 人

ここでは、割り増しについて生徒が理解しているのかが課題と考えられた。

B 組の授業をふまえ A 組では、「最低賃金法の目的」を取り上げた際に、「労働力の質的向上」「国民経済の健全な発展」には深く触れないことにした。また、最低賃金法の対象者である「すべての労働者とは誰か」では「高校生のアルバイトでも対象となるか」を具体例にとりあげた。更

に、B 組の授業では、(3)最低賃金法を学習する際に「時給 730 円、時間帯 17 時～20 時、週 2 日～OK」を条件とした、募集があった場合、千葉県と沖縄県の場合を「ルール違反になるか」をとりあげたが、A 組では、千葉県のみを取り扱った。また、最低賃金額を東京都に着目させることで、地域別賃金の差に注意が払われるようにした。さらに、A 組では、割増賃金の複雑なグラフは授業で省き、年少者を取り扱うことにした。

2 時間目は、先に A 組で実験授業を実施し、微修正を加えたプランで後に B 組で実験授業を実施した。A 組の授業の流れは以下(表 4 表 4 A 組(2 時間目)の授業プラン)の通りである。

表 4 A 組(2 時間目)の授業プラン

	授業の流れ
導入	(1)恋愛のはなし ・結婚相手に求める条件は何か
展開	(2)雇用形態とは ・正社員、アルバイト、派遣 (3)社会保険とは ・労働者災害補償保険 ・雇用保険 ・年金保険 ・医療保険 (4)正社員とアルバイト ・労働時間による保険適用の有無 (5)求人票の比較 ・ひと月の手取り ・20 年後の年収 (6)退職したら ・退職金 ・年金
まとめ	(7)安定とはなにか

(1)恋愛のはなしでは授業の導入に、アクサ生命が行ったアンケート調査を取り上げた。調査内容は「結婚相手の男性に求める条件」であり、同会社の調査結果によれば、相手に求める条件は、①価値観、②金銭感覚、③雇用形態の安定の順であった。

生徒には、結果順位を伏せた状況で「どんな人を結婚相手にしたいかな」と質問を投げかけ、しばらくした後に調査結果を表示した。結果を読み上げ「雇用形態って何かわかる」と質問を投げかけ、次の雇用形態へ授業を展開した。

(2)雇用形態とはでは、「労働者」を大きく分けると「正規雇用」と「非正規雇用」にわけることができると説明した。また、「正規雇用」の例に「正社員」、「非正規雇用」の例に「アルバイト」と「派遣」を取り上げた。

「正社員」「アルバイト」「派遣」のうち、どれが安定していると思うか、リトライ含めて生徒にアンケートを 2

回収した(表 5)。

表 5 安定していると思う雇用形態

雇用形態	アンケート結果 (1 回目)	アンケート結果 (2 回目)
正社員	14 人	15 人
アルバイト	1 人	1 人
派遣	0 人	1 人

生徒達は、正社員が安定していると考えているようであるが、根拠を尋ねたところ、「なんとなく」「安定しているから」とあるように、はっきりした根拠は特にないようである。

(3)保険とは、では、正社員の身元が安定している最たる理由でもある社会保険について扱った。まず社会保険には「労災保険」「雇用保険」「年金保険」「医療保険」の4つがあることを説明ののち、各保険の内容、保険の対象者、保険料を負担する人の3点を説明した。労働者災害補償保険では、対象になるのは働く人全員であることを、また、保険料は雇用主が保険料全額を負担であることを伝えた。雇用保険は、仕事を失ったときに、一定期間お金を受け取れる保険で、週あたり20時間働く人が対象となることを伝えた。そして「雇用保険は、雇用主と働く人「労働者」両方で負担する」事を説明した。年金保険では、「年金保険というのは、退職した後、年を取って退職した後、定期的に一定額のお金が貰える保険のことをいう」と紹介した。会社組織に属する人だと、「厚生年金」という名前の保険に入る。雇用保険料は雇用主と労働者で負担することを伝えた。ここで保険料の負担割合をまとめ、「労災保険は、全部雇用主さんが負担。雇用保険は、雇用主と労働者二人で負担。年金保険は二人で「はんぶんこ」負担する」とまとめた。医療保険は、週に30時間以上働く人が加入可能で、保険料は雇用主と労働者で「はんぶんこ」と伝えた。医療保険はさらに詳細にとりあげ、本来の治療費の3割の負担で済むことを伝えた。

(4)正社員とアルバイトでは、一定以上の期間における一定時間以上の勤務(図 1)にはアルバイトと正社員の区別無く保険加入の権利が発生する。実は雇用形態によって保険等の待遇の差がないことを周知させた。

労災保険	全員
雇用保険	20 時間
年金保険	30 時間
医療保険	30 時間

図 1 各種保険への加入条件となる労働時間

また、企業側の協力が得られるほどには勤務時間の少ない場合の国側の援助システムが存在すること。個人加入できる国民健康保険や国民年金を扱い周知した。

(5)求人票の比較では、実際の求人票と募集広告を表示して、正社員とアルバイト、それぞれの月収と20年後の年収を比較する。まず保険料の負担があるかをそれぞれの求人票で確認をした。

(6)退職したらでは、まず「退職金」を扱った。正社員の場合、一定年数働く退職金が貰えることを伝え、その額はおよそ1885万円であることを伝えた。

次に「年金」を扱った。アルバイトの場合、仕事を辞めたら約5万3000円であり、正社員の場合、約16万毎月貰えると生徒に伝えた。

(7)安定とはなにかは、授業時間が足りず取り上げることが出来なかった。A組での実験授業をふまえてB組では、各種保険での取り扱いでは、負担者は雇用主に着目させることにした。また、労働災害補償保険と雇用保険では、対象者(週の労働時間数)、保険料(全額、一部)を授業者が提示し、年金保険と医療保険で生徒に対象者(週30時間以上働く者)と保険料(半分)を質問することにした。また、4つの社会保険が完備されるためには、週30時間以上であれば良いことを確認してから、アルバイトで週40時間働く者は加入できるかを質問することにした。

3時間目では授業成果の確認のために、4つの求人票から希望の会社を1つ選択させる。求人票の読み方を学習したのち、行ってみたい会社の求人票を転写し選択する作業を行った。4社の特徴は次(表6)の通りである。

表 6 4社の特徴

会社	特徴
A社	退職金が出ない
B社	一般に優良企業とされる (社保完備、ボーナス等あり)
C社	社会保険に問題あり。 (雇用保険と厚生年金に加入していない)
D社	雇用期間の定めがある(更新ありの1年契約)

会社選択の結果は次のとおりである。A組では、4社について重要項目を間違いなく転写できていた生徒は4名であり、いずれもB社を選んでいる。他15名の生徒は、転写ミスがある、もしくは、会社を選んだ理由、選ばなかった理由が空欄の者である。先の4名が、他の会社を選ばなかった理由には、A社の場合は退職金を、C社の場合は加入保険を、D社場合は情報量を主な理由に挙げている。これは、求人票選定の理由と同じといえる。4名が共通して重視している項目は、金銭面と保険があげられる。

B組では、行きたい会社にA社を選んだ生徒が11名、B社が4名、C社が1名、D社が2名であった。A社を選んだ生徒は、仕事内容と賃金を重視する傾向が強く見られた。また、友人の意見を自分の意見として選んでいる者もいた。C社を選んだ生徒は、社会保険が完備でない点に気づきながらも、それ以上に良い点がC社にあると理由に

あげていた。これは他の生徒には見られない理由である。B社、D社を選んだ生徒については、特に分析できる内容はなかった。

6.4. 授業の考察

実験授業後に実験授業実施校でアンケートを実施した。実施期間は、実験授業後の2010年11月18日から2010年12月9日の間に実施した。対象者は、実験授業実施クラス(1年生36名)、実験授業未実施同学年(32名)、実験授業未実施異学年(3年生54名)の3つの群である。内容は、希望する進路(表7)、将来の働き方(表8)、労働経験の有無(表9)、労働法知識の理解調査(表10)、就職する際に重視する点(表11)について尋ねた。先にアンケートの結果について記す。

表7 卒業後の進路について (単位：%)

	未実施1年群	実施群	未実施3年群
就職	53.1	52.8	79.6
自営業	0	0	0
進学	34.4	16.7	13
未定	12.5	22.2	5.6
その他	0	8.3	1.9

表8 20歳代後半から30歳頃になったときの働き方について (単位：%)

	未実施1年群	実施群	未実施3年群
起業	9.4	2.8	1.9
家業を継ぐ	0	0	0
一つの会社で長く働く	40.6	38.9	46.3
会社に入らず専門的技術・知識を生かす	6.3	5.6	11.1
仕事以外の自分の時間を大切にする働き方	3.1	2.8	20.4
専業主婦・主夫	3.1	2.8	11.1
わからない	37.5	38.9	9.3
その他	0	8.3	0

表9 アルバイト等で働いた経験について (単位：%)

	未実施1年群	実施群	未実施3年群
あり	62.5	27.8	77.8
なし	37.5	72.2	22.2

表10 労働法知識の理解調査(正当率) (単位：%)

	調査群	未実施1年群	実施群	未実施3年群
団結権	54.9	12.5	61.1	81.5
最低賃金	82.3	71.9	77.8	90.7
残業割り増し	31.2	31.3	63.9	55.6
年次有給休暇	81	65.6	55.6	81.5
育児休業	67.1	53.1	69.4	88.9
未払い賃金請求権	78.2	59.4	38.9	83.3
男女雇用機会均等法	88.4	65.6	72.2	81.5
一時休業中の給与請求権	62.9	31.3	50	48.1
労働災害	66.7	43.8	69.4	66.7

表11 就職する際に重視する点 (単位：%)

	未実施1年群	実施群	未実施3年群
自宅からの距離	43.8	33.3	25.9
交代勤務制	18.8	13.9	9.3
週休二日制	15.6	22.2	31.5
給料の額	53.1	36.1	53.7
定期昇給	9.4	8.3	7.4
賞与の有無	34.4	19.4	24.1
退職金の有無	6.3	22.2	13
雇用期間の定め	15.6	11.1	9.3
社会保険	21.9	33.3	27.8
年間退職者数	3.1	5.6	11.1
仕事内容	46.9	19.4	46.3
友達の見解	3.1	0	0
職場での知人の有無	6.3	0	0
その他	0	8.3	0

高校卒業後の進路については、対象者の半数以上が就職を希望していた。また、どの群も約4割の者が一つの会社で長く働くことを希望している。一方で、1年生の2つの群では、どのような働き方をしたいのかが分からないとする者も約4割いた。また、「専業主婦・主夫」は、女子のみが回答している。

実験授業実施群は他の群に比べ労働経験が少ない。アンケート項目の「最低賃金」「残業割り増し」「労働災害」は実験授業で取り上げた項目である。実験授業で取り上げなかった項目をみると、実験授業実施群(実施群)は有する労働法知識は、一般的な調査群(調査群)と比べて、知識正答率は「低い～同程度」である。また、同高校同学年の実験授業未実施1年群(未実施1年群)と比較しても、「低い～同程度」である。次に、実験授業で取り扱った項目について比較すると、実施群は未実施1年群と比べ生徒率が同等かまたはそれ以上を示している。また調査群、未実施3年群と比較しても、「最低賃金」以外の「残業割り増し」

「労働災害」の正当率は上回っている。このことから、就職する際に必要と思われる程度の法知識は、労働経験が少なくても、理解することができると思う。

就職する際に重視する点では、実験授業未実施の2つの群では、給料の額や仕事内容を重視しているが、実施群はそれらに加えて、退職金や加入保険等を考慮する傾向が高い。実施群は総合的に判断しようとしていることが考えられる。

7. 研究の成果と課題

本研究で得られた成果と課題を5つの視点から述べる。

①学習材について。授業ではクイズを取り入れながら学習を進めた。これは生徒の発言が活発になるなど学習への取り組みに有効に働いた。しかし生徒の多くは図表の読み取りや割合の理解が困難であり、理解を図る手段として用いることには課題が残る。また、生徒の考えを知るために、口頭解答を求めたが、自分の意見を述べられる生徒は少なかった。生徒の考えを把握するためには、選択肢から選ばせる等の教材の工夫が必要である。

②法知識獲得の有効性について。結果として労働法の復習ではあったが、アプローチ方法を工夫することで学習意欲を持たせることができた。しかし、法的な用語が理解を阻害しているため、伝わりやすい言葉に置き換えるなどの工夫が必要である。

③職業判断材料としての有効性について。授業では賃金と社会保険を中心に扱った。これらは3時間目のアンケート結果から、選択時に有効に働いたと考えられる。

④実践的情報としての有効性について。授業では遭遇機会が多いであろう医療保険を特に重要視して取り上げた。未加入での損益については周知できたと考える。

⑤働く意識の育成としての有効性について。実験授業後のアンケートから、働くことへの複数の視点が確認できた。しかし、将来の働き方については「わからない」とする者もあり、働くことそのものへの意識の向上があったとはいえない。

り合わない「勤務条件のミスマッチ」などがある。
⁶ 厚生労働省職業能力開発局(2003)「若者の未来のキャリアを育むために～若年者キャリア支援政策の展開～」(若年者キャリア支援研究会報告書)

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/09/h0919-5e.html>
 (2011年1月10日閲覧)

⁷ 梅澤正(2008)『職業とは何か』、講談社現代新書、p.25

⁸ 弁護士法1条1項

⁹ 文部科学省『平成22年度学校基本調査』による

¹⁰ 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2010)「学校時代のキャリア教育と若者の職業生活」(労働政策研究報告書 No.125)
<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2010/0125.htm> (2011年1月10日閲覧)

¹¹ 厚生労働省(2009)「今後の労働関係法制度をめぐる教育のあり方に関する研究報告書」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/02/dl/h0227-8a.pdf>
 (2011年1月10日閲覧)

¹² 厚生労働省報道発表資料「個別労働紛争解決制度紛争解決制度施行状況」による

¹³ 民事上の個別労働紛争とは、総合労働相談のうち労働基準監督署で扱う労働基準法違反にかかる事案やハローワークで取り扱う雇用保険法にかかる事案等、当該相談内容に対し調査・指導する機関がないもので、個別労働関係紛争の状態にあるものをいう。

¹⁴ 石突浩子「『働くルールを学び、働き方を考える』授業の開発」平成22年度千葉大学大学院教育学研究科修士論文

¹ 本論文は、筆者の平成22年度千葉大学大学院教育学研究科修士論文『『働くルールを学び、働き方を考える』授業の開発』の内容を抜粋し、加筆・修正を加えたものである。

¹ 内閣府「平成18年版国民生活白書」

http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/html/06sh010201b.html#06sh010205z
 (2011年1月10日閲覧)

² 引木元真吾「『やりたいこと』という理論」本田由紀・筒井美紀『仕事と若者』(2009)、日本図書センター、p.267

³ 梅澤正(2008)『職業とは何か』、講談社現代新書、p.33

⁴ 長山靖生(2003)『若者はなぜ「決められない」か』、ちくま新書、pp.105-111

⁵ 雇用のミスマッチとは、求人企業と求職者のニーズが一致しないこと。たとえば製造業は人材が過剰気味の反面、営業・設計・IT関連の専門職種の人材は不足気味といった「業種・職種のミスマッチ」や、求人側は若年者を希望する一方、求職者には中高年齢が多いといった「年齢のミスマッチ」、賃金や労働時間が折