

# 参 考 资 料 集

# 目次

## 1. 労働市場を取り巻く状況

1-1. 正規雇用者とパート、派遣、契約社員等の推移

1-2. 労働組合組織率の推移

1-3. 平成19年度個別労働紛争解決制度施行状況

1-4. 労働相談の専門機関における相談の例（第3回議事要旨より抜粋）

1-5. 労働者の権利の理解に関する状況（第1回研究会資料）

## 2. 研究会資料（抜粋）

2-1. ワークルールを生かす（第2回研究会、道幸氏提出資料）

2-2. ろうどう法律基礎講座（第2回研究会、由比藤氏提出資料）

## 3. 労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査報告書

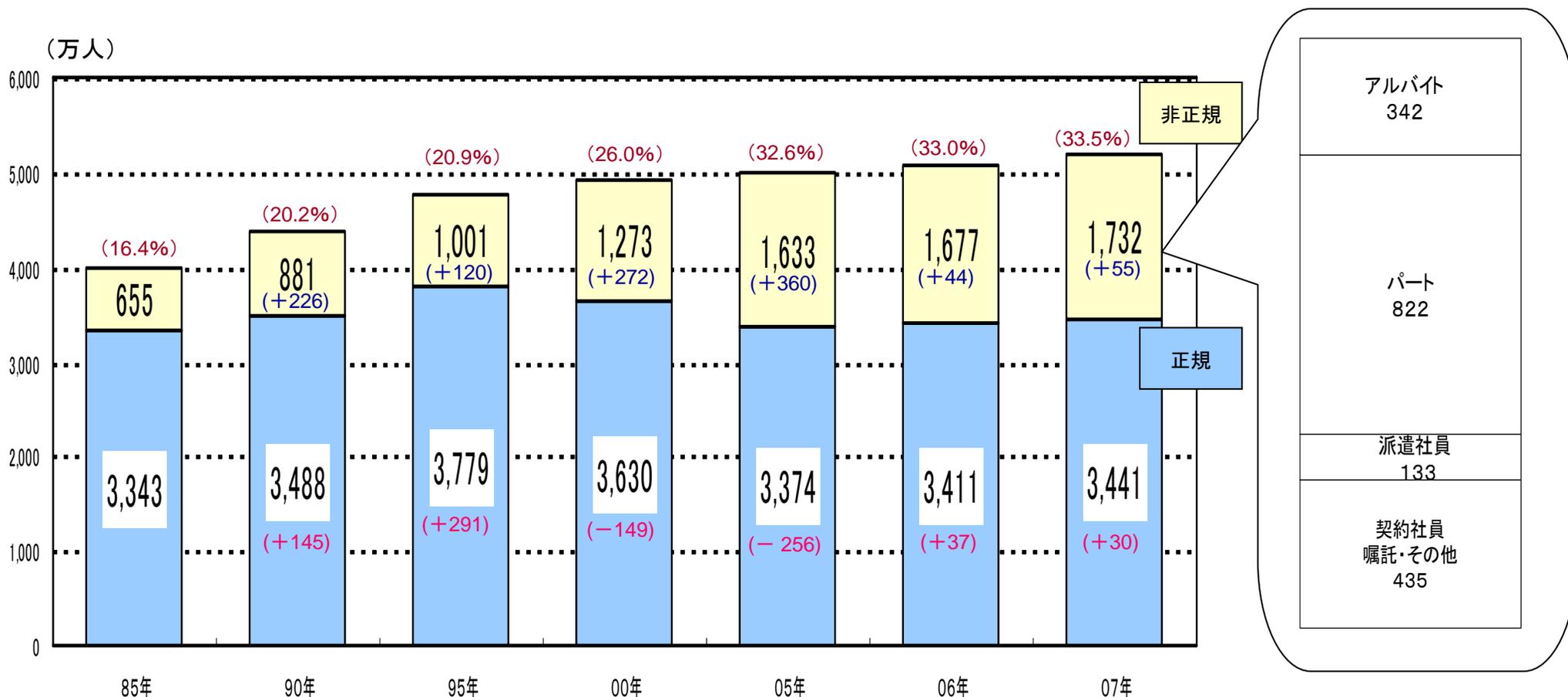
## 4. その他

4-1. 学習指導要領における主な記述

4-2. 研究会で取り上げられた労働関係法制度に関する教育・教材の一覧

# 正規雇用者とパート、派遣、契約社員等の推移

○ 正規雇用者数は近年減少傾向。一方、正社員以外の不安定な就労形態の者が増加。



資料出所 2000年までは「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。

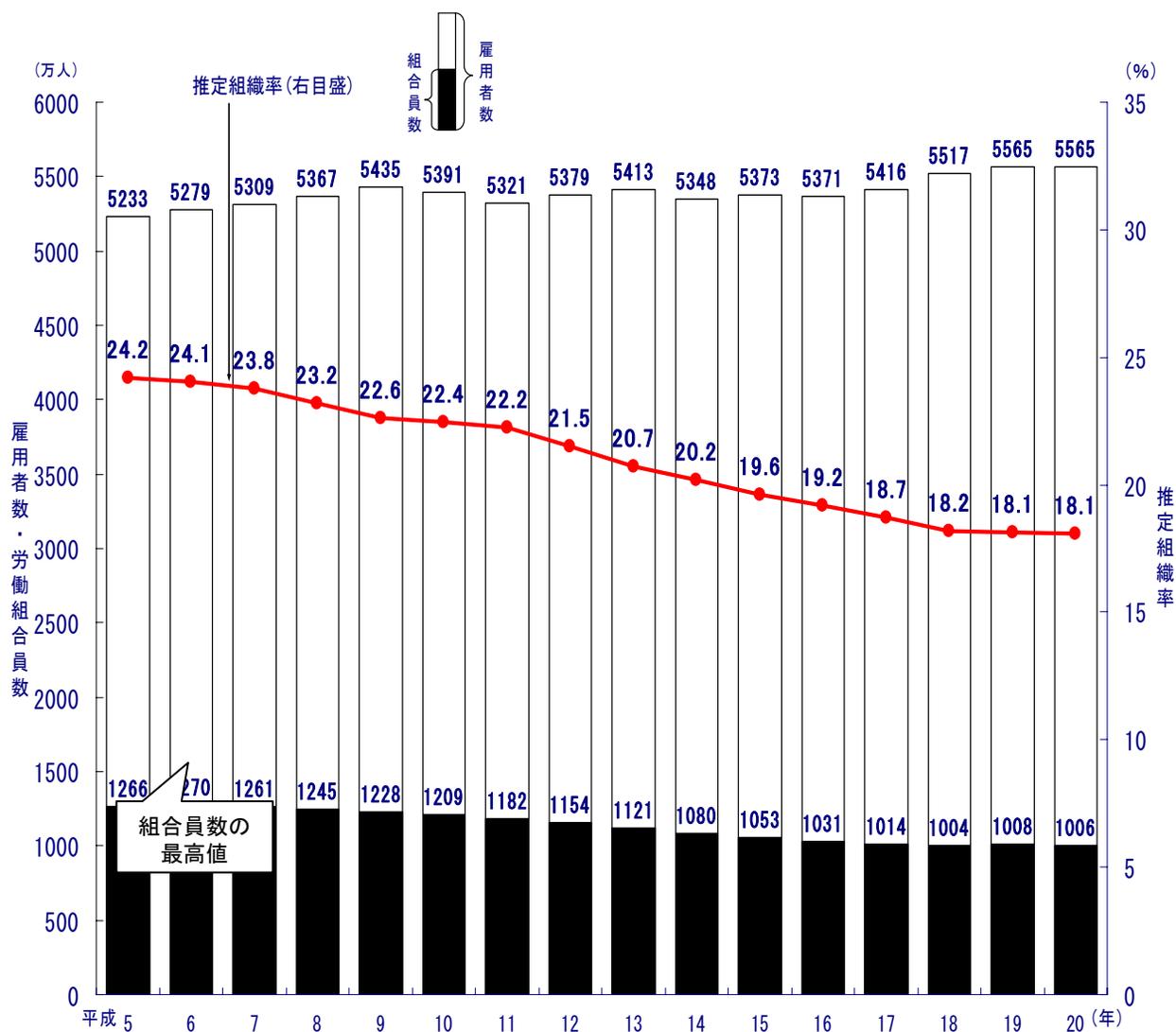
(注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

## 労働組合員数及び推定組織率の推移

平成20年6月現在の労働組合員数は約1,006万5千人で、前年に比べ1万5千人減少。

雇用者数に占める組合員数を示す推定組織率は18.1%で、前年と横ばい。  
パートタイム労働者の組合員数は、約61万6千人、推定組織率は5.0%。

雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移



資料:厚生労働省「労働組合基礎調査報告」

厚生労働省発表  
平成20年5月23日  
(平成20年6月12日訂正版)

担	大臣官房地方課 労働紛争処理業務室長 金刺 義行 室長 補佐 藤原 義彦 電 話 03-5253-1111 (内線7736) 夜間直通 03-3502-6679
当	

## 《平成19年度個別労働紛争解決制度施行状況》 個別労働紛争解決制度の利用が引き続き拡大

- ・ 総合労働相談件数 約 1 0 0 万 件
- ・ 民事上の個別労働紛争相談件数 約 2 0 万 件
- ・ あっせん申請受理件数 約 7 千 件

### 《 概 要 》

#### 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」施行状況 ～平成19年度～

1. 総合労働相談件数 : 997,237件( 5.4%増\*)
2. 民事上の個別労働紛争相談件数 : 197,904件( 5.6%増\*)
3. 助言・指導申出受付件数 : 6,652件( 15.5%増\*)
4. あっせん申請受理件数 : 7,146件( 3.2%増\*)

【\* 増加率は、平成18年度実績と比較したもの。】

個別労働紛争解決制度は、平成13年10月の施行から今年で7年を迎えるが、企業組織の再編や人事労務管理の個別化等の雇用形態の変化等を反映し、全国約300カ所の総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談の件数は約100万件、民事上の個別労働紛争に係る相談件数も約20万件となり、制度発足以降依然として増加を続けている。

また、助言・指導申出受付件数は6千6百件を超え、あっせん申請受理件数は約7千件と昨年度実績を上回っており、引き続き、制度の利用が進んでいることが窺える。

#### 【 参 考 】

平成19年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 2,246 件

平成19年労働審判制度の新受件数 1,494 件 (ともに全国地方裁判所)

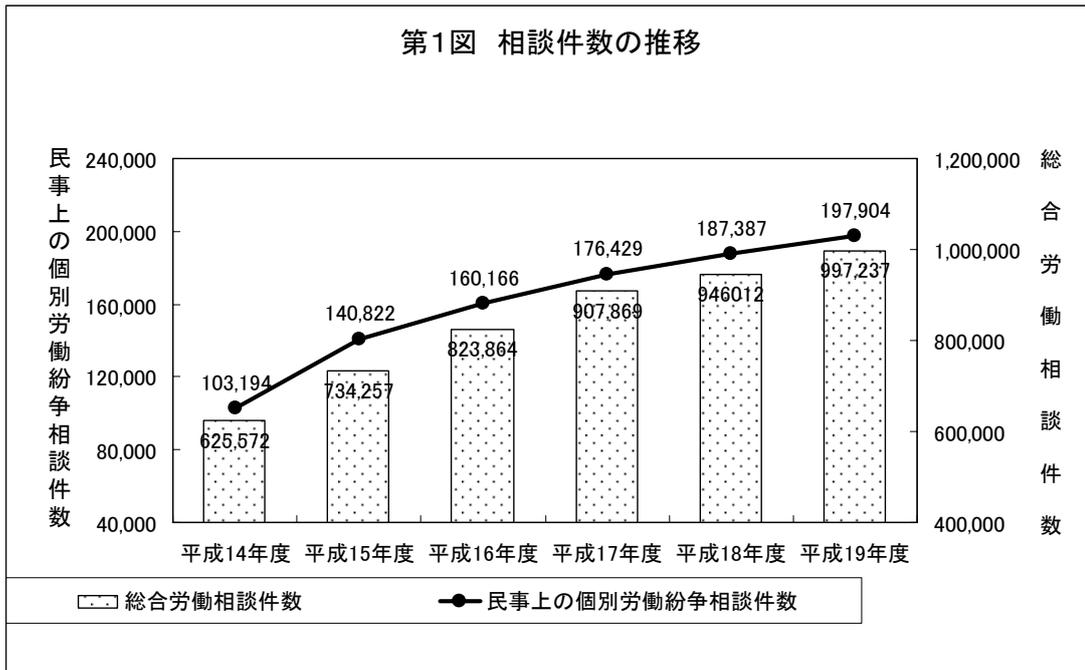
『個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(別添4、5)』に基づく、個別労働紛争解決制度の平成19年度の施行状況は以下のとおりである(概要は別添2、都道府県労働局別一覧は別添3)。

## 1. 相談受付状況

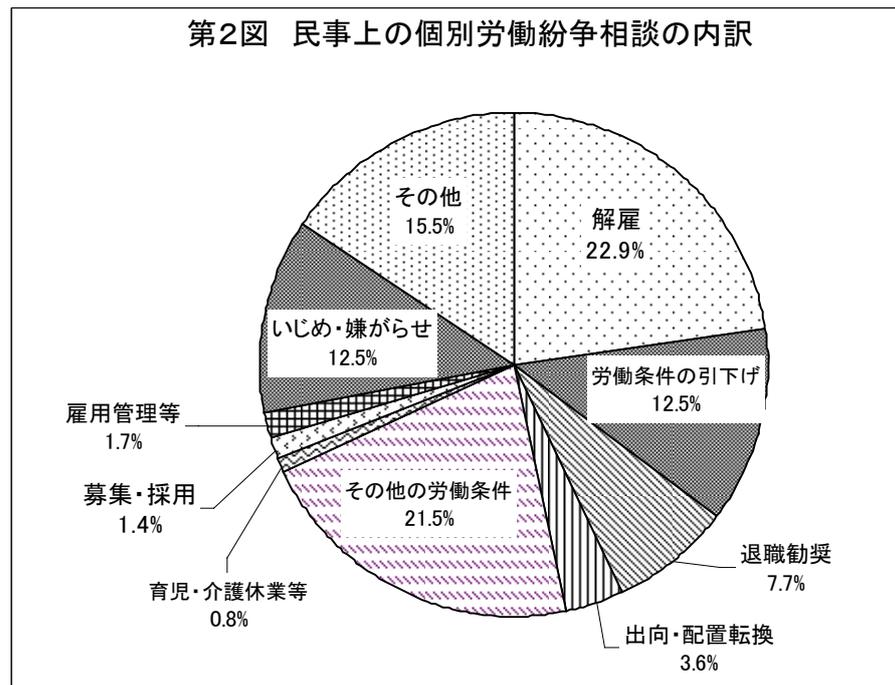
各都道府県労働局、主要労働基準監督署内、駅近隣の建物などにおいて、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナー（約300ヵ所）を設置しているところであるが、平成19年度1年間に寄せられた相談は99万7,237件であった。

このうち、労働関係法上の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものが19万7,904件である。

年度ごとの推移をみると、確実に件数が増えている。（第1図）



民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳は、解雇に関するものが最も多く22.9%、いじめ・嫌がらせに関するもの、労働条件の引下げに関するものが12.5%と続いている。（第2図）



また、民事上の個別労働紛争に係る相談者は、労働者（求職者）が80.8%と大半を占めており、

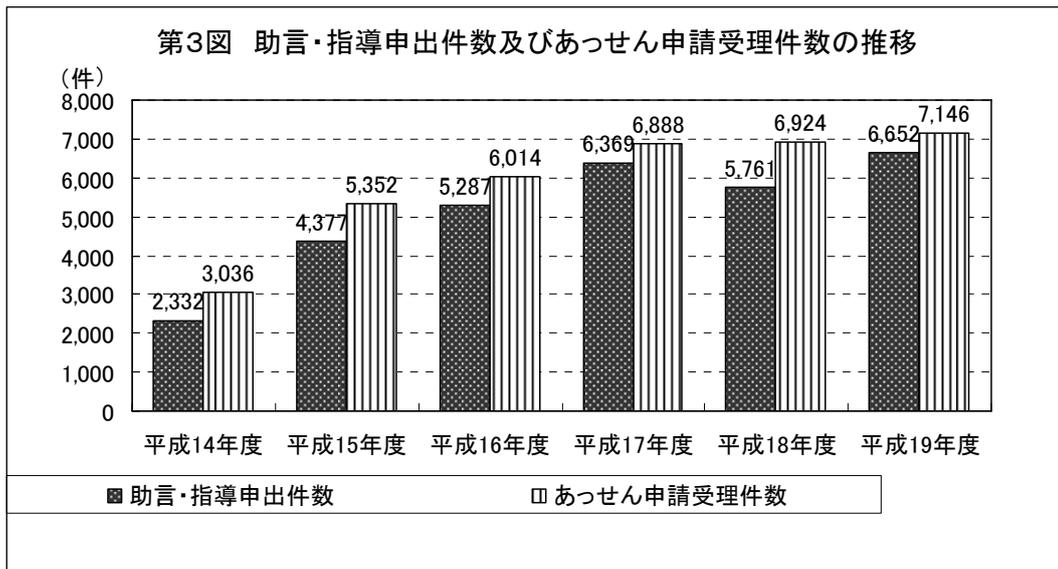
事業主からの相談は11.7%あった。

労働者の就労状況は、正社員が48.0%と最も多いが、パート・アルバイトが17.2%、派遣労働者・期間契約社員も13.8%を占めている。

## 2. 都道府県労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

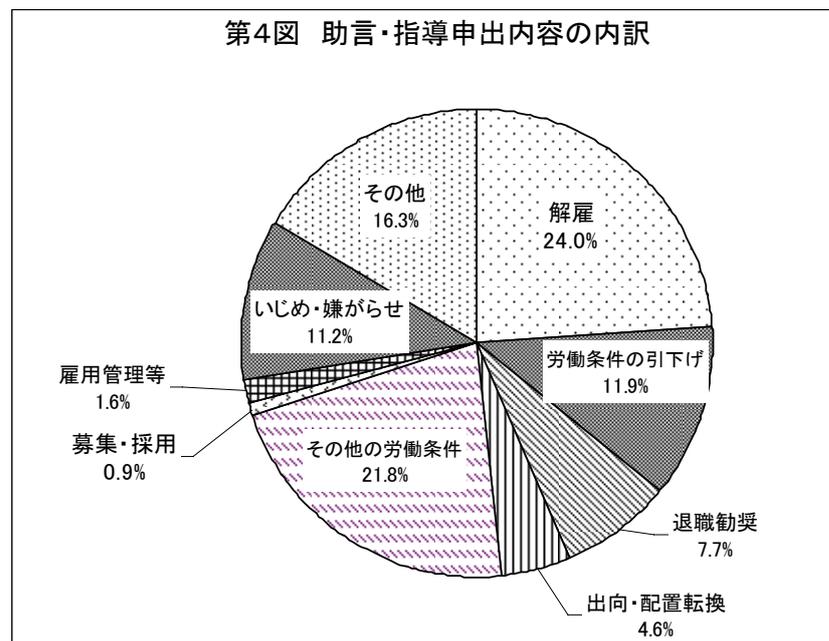
平成19年度の当該制度に係る助言・指導申出件数は6,652件で、平成18年度比で15.5%の増加となっている。

あっせん申請受理件数は7,146件で、同じく3.2%の増加となっている。(第3図)



## 3. 都道府県労働局長による助言・指導の主な内容

助言・指導の申出の主な内容は、解雇に関するものが24.0%と最も多く、次いで、労働条件の引下げに関するものが11.9%、いじめ・嫌がらせに関するものが11.2%と続いている。(第4図)



申出を受け付けた事案の都道府県労働局における処理状況をみると、平成19年度1年間に手続きを終了したものは6,592件である。このうち、助言・指導を実施したものは6,417件で97.3%、申出が取り下げられたものは100件で1.5%、処理を打ち切ったものは45件で0.7%となっている。

処理に要した期間は、1ヶ月以内が95.5%となっている。

申出人は、労働者が98.1%と大半を占めるが、事業主からの申出も128件と1.9%あった。

労働者の就労状況は、正社員が51.8%と最も多いが、パート・アルバイトが21.1%、派遣労働者・期間契約社員も19.3%を占めている。

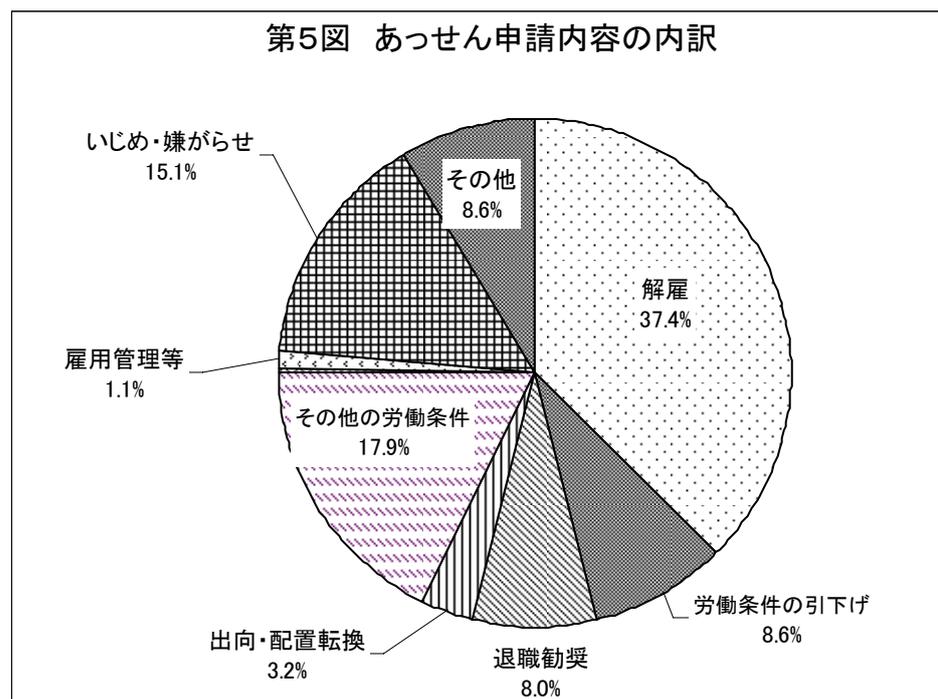
事業所の規模は、10～49人が30.1%と最も多く、次いで10人未満21.1%、100～299人が11.7%となっている。

また、労働組合のない事業所の労働者が68.0%である。

なお、助言・指導の実施事例は、別添1のとおりである。

#### 4. 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

あっせん申請の主な内容は、解雇に関するものが37.4%と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせに関するものが15.1%、労働条件の引下げに関するものが8.6%と続いている。（第5図）



申請を受理した事案の都道府県労働局における処理状況をみると、平成19年度1年間に手続きを終了したものは7,034件である。このうち、合意が成立したものは2,700件で38.4%、申請者の都合により申請が取り下げられたものは522件で7.4%、紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由により、あっせんを打ち切ったものは3,777件で53.7%となっている。

処理に要した期間は、1ヶ月以内が57.9%、1ヶ月を超え2ヶ月以内が34.3%となっている。

申請人は、労働者が7,022件で98.3%と大半を占めるが、事業主からの申請も118件で1.7%となっており、労使双方からの申請も6件で0.1%あった。

労働者の就労状況は、正社員が57.5%と最も多いが、派遣労働者・期間契約社員が19.0%、パー

ト・アルバイトも18.4%を占めている。

事業所の規模は、10～49人が31.8%と最も多く、次いで10人未満が19.7%、100人～299人が11.8%となっている。

また、労働組合のない事業所の労働者が72.7%である。

なお、あっせんの実施事例は、別添1のとおりである。

#### 【紛争調整委員会とは】

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

## 【助言・指導の例】

事例1： 労働条件の引下げに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、突然会社から1か月の勤務時間数が削減される勤務シフトを提示され、それに納得できないことから、労働条件変更の撤回を求め、労働局長の助言・指導を申し出たもの。</p> <p>労働局長の助言・指導を踏まえ、申出人と会社とで話し合った結果、従来の勤務シフトで働くことができることとなった。</p>
助言・指導の内容	労働契約で定められた労働条件を使用者が一方的に変更することはできないことから、当事者間でよく話し合うこと。
事例2： 配置転換に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、上司から職種の変更を告げられ、それが嫌なら退職届を出すよう勧奨を受けたが、あくまでも現在の職種として雇い入れられており、また、今まで他の職種に配置転換した同僚を見たことがなく、配置転換に納得できないことから、従来の職種での勤務を希望して、労働局長の助言・指導を申し出たもの。</p> <p>労働局長の助言・指導を踏まえ、申出人と会社とで話し合った結果、配置転換は行われず、これまでの職種で勤務することとなった。</p>
助言・指導の内容	就業規則等に業務上の都合による配置転換の規定がなく、雇入れ時に他の職種への配置転換について提示されておらず、また、過去にこのような配置転換が行われた例がないことからすると、労働者の同意なしに配置転換を命ずることができないことから、当事者間でよく話し合うこと。

## 【あっせんの例】

事例1： いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、顧客からクレームがあった際、上司から人格的価値、社会的評価・名誉を害する発言を受け、会社に職場環境の改善を求めたが聞き入れてもらえず、逆に会社からも言葉の暴力等により精神的に追いつめられ、退職を余儀なくされたとして、精神的苦痛及び経済的損害に対する補償を求めて、あっせん申請を行ったもの。</p>
あっせんのポイント	あっせん委員が双方の主張を確かめ、当事者間の調整を行った結果、解決金〇〇万円を支払うことで双方の合意が成立した。
事例2： 解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、会社から「営業成績が悪い」として解雇されたが、会社の解雇回避の努力もなく、雇用契約期間の途中で解雇されたことに納得できないとして、解雇の撤回又は精神的苦痛及び経済的損害に対する補償を求めて、あっせん申請を行ったもの。</p>
あっせんのポイント	早期解決を双方が望んだ結果、解決金〇〇万円を支払うことで双方の合意が成立した。

## 個別労働紛争解決制度の運用状況(概要)

(平成19年4月1日～平成20年3月31日)

<b>1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談</b>		<b>997,237 件</b>	
相談者の種類			
労働者	594,365 件	事業主	300,954 件
		その他	101,918 件
<b>2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数</b>		<b>197,904 件</b>	
①相談者の種類			
労働者	159,850 件	事業主	23,104 件
		その他	14,950 件
②労働者の就労状況			
正社員	94,993 件	パート・アルバイト	34,096 件
派遣労働者			13,615 件
期間契約社員	13,715 件	その他	41,485 件
③紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が226,460件となる。)			
普通解雇	39,490 件	整理解雇	6,837 件
		懲戒解雇	5,422 件
労働条件の引下げ	28,235 件	退職勧奨	17,410 件
		出向・配置転換	8,188 件
その他の労働条件	48,605 件	育児・介護休業等	1,785 件
		募集・採用	3,255 件
雇用管理等	3,888 件	いじめ・嫌がらせ	28,335 件
		その他	35,010 件
<b>3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数</b>			
(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数		6,652 件	
①労働者の就労状況			
正社員	3,449 件	パート・アルバイト	1,406 件
派遣労働者			594 件
期間契約社員	693 件	その他	510 件
②紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が6,801件となる。)			
普通解雇	1,325 件	整理解雇	209 件
		懲戒解雇	98 件
労働条件の引下げ	809 件	退職勧奨	521 件
		出向・配置転換	315 件
その他の労働条件	1,484 件	育児・介護休業等	2 件
		募集・採用	64 件
雇用管理等	107 件	いじめ・嫌がらせ	759 件
		その他	1,108 件
(2) 助言・指導の手続を終了した件数		6,592 件	
終了の区分			
助言を実施	6,409 件	指導を実施	8 件
取下げ	100 件	打切り	45 件
		その他	30 件
<b>4. 紛争調整委員会によるあっせんの件数</b>			
(1) あっせんの申請の受理を行った件数		7,146 件	
①労働者の就労状況			
正社員	4,109 件	パート・アルバイト	1,318 件
派遣労働者			532 件
期間契約社員	828 件	その他	359 件
②紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が7,411件となる。)			
普通解雇	2,191 件	整理解雇	452 件
		懲戒解雇	128 件
労働条件の引下げ	641 件	退職勧奨	590 件
		出向・配置転換	238 件
その他の労働条件	1,324 件	育児・介護休業等	5 件
		募集・採用	
雇用管理等	84 件	いじめ・嫌がらせ	1,118 件
		その他	640 件
(2) あっせんの手続を終了した件数		7,034 件	
終了の区分			
当事者間の合意の成立	2,700 件	申請の取下げ	522 件
打切り	3,777 件	その他	35 件

## 個別労働紛争解決制度の運用状況について

(平成19年4月1日～平成20年3月31日)

労働局名	総合労働相談件数	民事上の 個別労働紛争 相談件数	労働局長の 助言・指導制度 申出受付件数	紛争調整委員会の あっせん制度 申請受理件数
1 北海道	35,633	6,706	276	318
2 青森	9,495	2,510	106	74
3 岩手	8,690	1,875	71	72
4 宮城	21,433	4,245	124	94
5 秋田	7,538	1,971	45	47
6 山形	8,172	1,584	43	71
7 福島	10,340	3,308	112	88
8 茨城	23,525	4,224	161	168
9 栃木	10,644	1,956	113	144
10 群馬	15,009	4,414	154	83
11 埼玉	54,280	10,589	164	112
12 千葉	24,729	4,860	231	197
13 東京	132,463	19,974	560	1,430
14 神奈川	53,369	12,974	168	202
15 新潟	13,597	2,484	82	99
16 富山	10,098	1,854	92	101
17 石川	6,422	1,431	110	67
18 福井	7,122	1,778	93	73
19 山梨	7,210	1,607	48	50
20 長野	15,587	2,623	180	203
21 岐阜	14,993	3,712	113	103
22 静岡	34,942	3,982	313	175
23 愛知	74,019	9,297	338	305
24 三重	14,647	3,427	115	106
25 滋賀	8,684	1,592	97	102
26 京都	26,011	6,912	159	174
27 大阪	93,483	15,907	327	447
28 兵庫	48,733	8,733	279	223
29 奈良	8,510	1,920	23	165
30 和歌山	8,316	2,088	71	84
31 鳥取	7,171	1,387	35	63
32 島根	6,103	1,774	22	67
33 岡山	14,336	2,495	87	140
34 広島	32,374	7,488	166	141
35 山口	5,718	1,487	247	65
36 徳島	4,488	1,452	42	31
37 香川	6,307	1,223	70	40
38 愛媛	9,017	1,858	90	75
39 高知	4,160	1,177	102	83
40 福岡	43,338	9,014	197	261
41 佐賀	6,442	2,080	86	85
42 長崎	7,473	1,656	61	64
43 熊本	8,742	4,555	197	110
44 大分	6,010	1,500	70	64
45 宮崎	10,467	1,579	57	115
46 鹿児島	9,563	3,974	204	77
47 沖縄	7,834	2,668	151	88
計	997,237	197,904	6,652	7,146

## 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

### 1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

### 2 概要

#### (1) 紛争の自主的解決

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

#### (2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

#### (3) 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

#### (4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

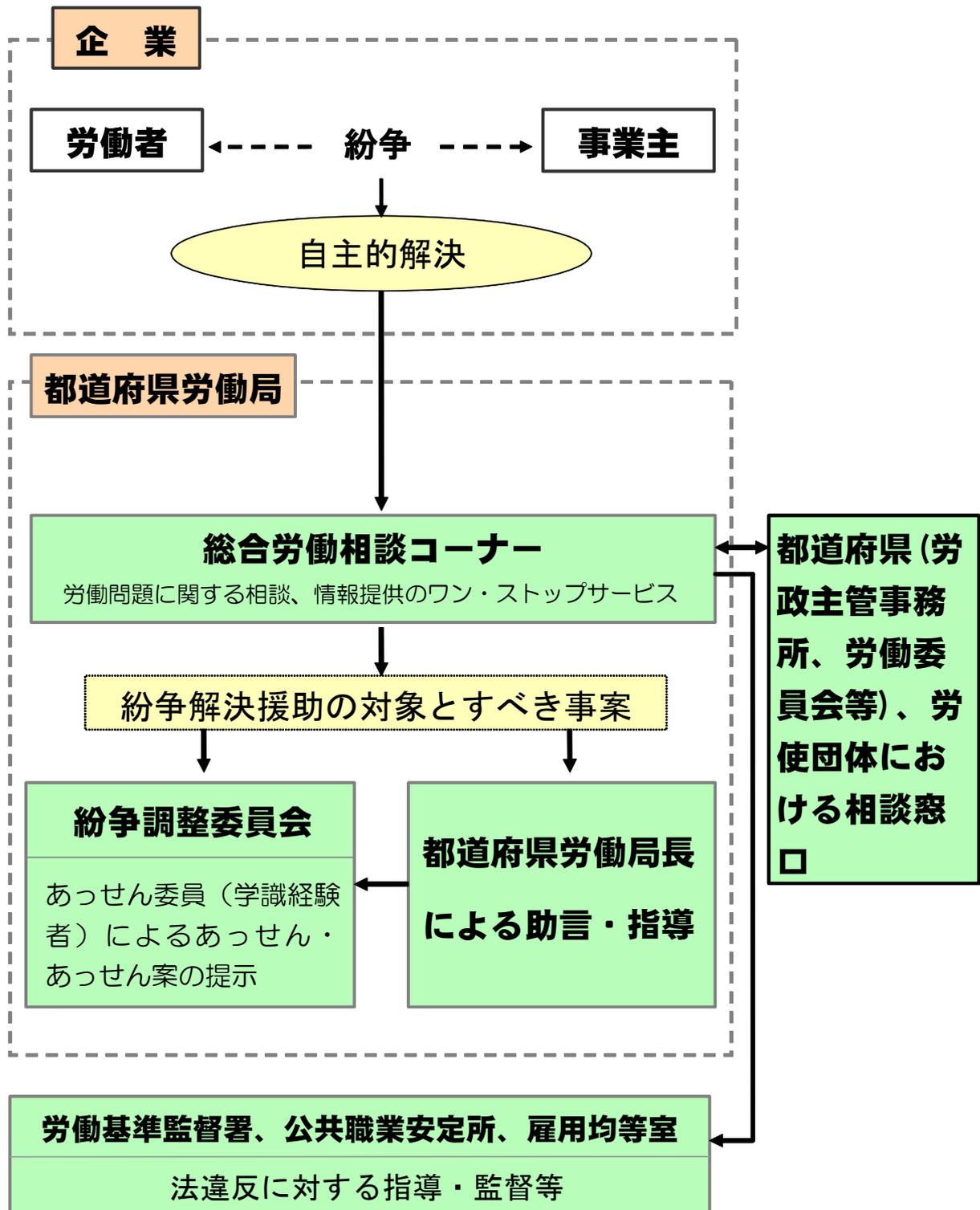
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

#### (5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

# 個別労働紛争解決システム



## 労働相談の専門機関における相談の例

### 1 東京都（労働相談情報センター）

- ① パートタイム労働者にも有給休暇の適用もあるということを事業主が認識していない事例
- ② 退職金は、労働基準法上に根拠があるわけではなく、就業規則に明記されている場合に支給義務があることを労働者が認識していない事例
- ③ 解雇と退職の違いを理解できておらず、労働者が事業主の求めるままに退職願を書いてしまう事例
- ④ 試用期間中であっても、14 日経過すれば労働基準法の適用があることを事業主が認識していない事例
- ⑤ 事前連絡もなく勝手に仕事を辞めてはいけないことを労働者が認識していない事例
- ⑥ 給与の全額払い・一括払いの原則及び相殺の禁止を事業主が認識していない事例 等

### 2 東京労働局

- ① 労働条件を書面で明示することを労使双方ともに認識していない事例
- ② 労働条件の不利益変更は、労働者の事前合意や引き下げについての合理的理由が必要であることを事業主が認識していない事例
- ③ 民法上の契約解除の方法等を労使双方ともに認識していない事例や労働者に義務を果たす意識・他者への配慮が希薄である事例
- ④ 法令知識や労務管理経験の少ない若い労働者が店長を任されることの多い多店舗展開をしている企業において、解雇の手続き等を事業主が認識していない事例
- ⑤ 解雇と退職の違いを認識できておらず、労働者が事業主の求めるままに退職届を提出してしまう事例
- ⑥ パワハラなどの人格権侵害についての不法行為責任やパワハラ等に対する社内教育の徹底等の必要性を事業主が認識していない事例 等

## 労働者の権利の理解に関する状況 (既存の調査報告より)

### 1. 労働者の理解状況

- ・ 「労働組合をつくること(団結権)」が憲法で決められた国民の権利であることを理解している者の割合は、1973年以降調査毎に減少してきている。
- ・ 民間企業雇用者は、「官公庁雇用者」及び「雇用者以外の有業者」と比べて労働者の基本的な権利を知っている者の割合(認知度)が低い。

表1-① 団結権についての理解度

1973	1978	1983	1988	1993	1998	2003
39.4%	36.0%	28.9%	27.1%	25.5%	23.0%	20.4%

(資料出所) NHK 放送文化研究所「第7回『日本人の意識2003』報告書」(平成15年)

表1-② 国民全体の権利の認知状況

	合計点(4点満点)	最低賃金	残業手当	有給休暇	団結権	N
合計	2.20	64.4%	52.0%	68.6%	35.3%	4,878
無業者	2.08	59.8%	49.9%	67.1%	31.1%	1,148
有業者	2.24	65.8%	52.7%	69.1%	36.6%	3,730
雇用者以外	2.35	69.2%	56.5%	71.8%	37.7%	733
雇用者	2.21	65.0%	51.6%	68.4%	36.3%	2,934
官公庁	2.70	71.9%	62.1%	76.6%	59.6%	235
民間企業	2.18	64.7%	51.0%	67.9%	34.4%	2,648

(資料出所) 労働政策研究・研修機構「働き方の多様化とセーフティネットー能力開発とワークライフバランスに着目してー」(労働政策研究報告書No.75、2007)

- ・ 全般的に労働者の基本的な権利の認知度は高くない。

表1-③ 労働者の権利の認知状況 (2003年調査)

法律で労働者の権利として定められていること	権利を理解している者の割合	法律
労働組合を作ること	43.8%	憲法、労働組合法
子どもが1歳になるまで育児休業を取得できること	41.4%	育児・介護休業法
残業した場合に賃金の割増を要求できること	39.9%	労働基準法
国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること	54.6%	最低賃金法
年間最低10日以上の有給休暇を請求できること	33.4%	労働基準法
会社が倒産しても未払い分給与を請求できること	37.8%	賃金確保法

(資料出所) 連合総合生活開発研究所「第5回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」(2003年実施)

注: 権利を理解している者の割合とは、各項目を労働者の権利として理解している人数を、回答者のうち役員を除いた雇用者数(1607人)で除して100を乗じたものである。

表1-④ 労働者の権利の認知状況 (2007年調査)

		認知割合
雇用保険	失業しても、ハローワークに行き自分で手続きをしなければ、失業手当はもらえない	88.1%
最低賃金	人を雇う時には、必ず一定以上の時間給を支払う必要がある	66.0%
残業手当	雇われて働いている人は、法定労働時間を超えて残業した場合は、割増賃金を請求できる	53.9%
有給休暇	雇われて働いている人は、年間一定日数の有給休暇を請求できる	74.7%
団結権	雇われて働いている人は、誰でも労働組合を作ることができる	29.4%
育児休業	雇われて働いている人は申し出ること、原則として子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。	45.8%

(資料出所) 連合総合生活開発研究所「第13回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」(2007年実施)

- ・ 権利によって認知度のばらつきが大きい。また、6つの権利の中では、団結権の認知度が低い。

- ・ 雇用形態別に見ると、パート・アルバイトでは、いずれについても正社員や契約社員・派遣社員に比べて認知度が低い。

表1-⑤ 雇用形態別にみた労働に関する権利の認知状況(2007年調査)

(%)

	雇用保険	最低賃金	残業手当	有給休暇	団結権	育児休業	計(人)
正社員	90.3	69.7	62.3	80.2	37.1	50.5	515
パート・アルバイト	87.6	59.7	31.0	62.0	10.1	37.2	129
契約・派遣	100.0	70.8	51.4	80.6	18.1	41.7	72
計	90.8	68.0	55.6	77.0	30.3	47.2	716

(資料出所) 佐藤博樹「権利理解と労働組合 - 組合効果のアピールを -」(『バランスのとれた働き方 - 不均衡からの脱却 -』、エイデル研究所、2008。表1-④の調査を基に作成。)

(注) 計には雇用形態の不明を含む。無回答を除く。

- ・ 権利の認知度について、労働者の分布を見ると、ばらつきが相当大きい。

表1-⑥ 労働者の権利認知度得点  
(2003年調査)

(6点満点)

権利の理解度	人数	%
0	223	13.9
1	237	14.7
2	330	20.5
3	369	23.0
4	262	16.3
5	131	8.1
6	55	3.4
合計	1607	100

(資料出所) 原ひろみ・佐藤博樹「労働組合支持に何が影響を与えるのか-労働者の権利に関する理解に着目して」(日本労働研究雑誌32号、2004。表1-③の調査を基に作成。)

注: 権利認知度得点は、「知っている」と回答した権利の数を合計したもの。

表1-⑦ 労働者の権利認知度得点  
(2007年調査)

(6点満点)

権利の理解度	人数	%
1	66	9.2
2	122	17.0
3	141	19.7
4	145	20.3
5	124	17.3
6	118	16.5
合計	716	100

(資料出所) 佐藤博樹「権利理解と労働組合-組合効果のアピールを-」(『バランスのとれた働き方-不均衡からの脱却-』、エイデル研究所、2008)

注: 権利認知度得点は、「知っている」と回答した権利の数を合計したもの。「すべて無回答の者」と「すべてを知らなかった者」を区別できないため、0点となった22人に関しては、無回答と判断し除外。

- ・ 属性別に権利認知度をみると、①男女別では男性、②勤め先の労働組合の有無別では勤め先に労働組合がある者、③学歴別では大学・大学院卒者、④職種別では管理職とホワイトカラー、⑤就業形態別では正社員と派遣社員が、相対的に高い。

表1-⑧ 属性別の権利認知度得点(2003年調査)

(6点満点)

全体		2.51 (1607)
勤め先の労働組合の有無	ある	2.72 (628)
	ない	2.49 (777)
性別	男性	2.62 (965)
	女性	2.34 (642)
学歴別	中・高卒	2.41 (664)
	専修学校・短大卒	2.12 (357)
	大学・大学院卒	2.84 (579)
職種別	管理職	2.76 (181)
	ホワイトカラー	2.63 (1001)
	ブルーカラー	2.30 (162)
就業形態別	正社員(役員を除く)	2.57 (1143)
	パート・アルバイト	2.29 (327)
	契約社員	2.41 (94)
	派遣社員	2.72 (43)

(資料出所) 原ひろみ・佐藤博樹「労働組合支持に何が影響を与えるのか-労働者の権利に関する理解に着目して」(日本労働研究雑誌32号、2004)

注: 括弧内の数値は人数。ただし、欠損値を除いているため、括弧内の数値を足し合わせても、回答者のうち役員を除いた雇用者数の1607人にならない場合もある。

表1-⑨ 属性別の権利認知度得点(2007年調査)

(6点満点)

全体		3.69
性別	男性	3.93
	女性	3.30
学歴別	中・高卒	3.41
	専修学校・短大卒	3.39
	大学・大学院卒	4.03
雇用形態別	正社員	3.90
	パート・アルバイト	2.88
	契約・派遣	3.63
年齢別	20歳代	3.47
	30歳代	3.85
	40歳代	3.69
	50歳代	3.70

(資料出所) 佐藤博樹「権利理解と労働組合-組合効果のアピールを-」(『バランスのとれた働き方-不均衡からの脱却-』、エイデル研究所、2008)

注: 「すべて無回答の者」と「すべてを知らなかった者」を区別できないため、0点となった22人に関しては、無回答と判断し除外。

## 2. 高校生の理解状況

- ・ 高校生の権利の理解状況は、高い方から、残業手当、最低賃金、アルバイト有給休暇、アルバイト労働組合の順となっている。

表2-① 高校生の権利の理解状況(回答分布)

(単位%、Nは実数)

設問文	N	決められている	決められていない	わからない	合計	根拠となる法律
アルバイトでも労働組合を作れる	7455	12.3	47.6	40.2	100.0	憲法、労働組合法
残業したら残業手当を要求できる	7460	81.1	10.3	8.6	100.0	労働基準法
働く人は必ず一定以上の時給をもらえる	7448	64.4	20.5	15.2	100.0	最低賃金法
アルバイトは有給休暇を認められない	7455	34.5	40.6	24.8	100.0	労働基準法

(資料出所) 佐藤博樹・高橋康二「労働のセーフティネットを使いこなすためには何かが必要か—労働者の権利に関する理解に着目して—」(『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究(平成16年総括研究報告書)』、厚生科学研究費補助金政策科学推進研究事業、2005)  
注: 網掛けは正答、下線は誤答

表2-② 高校生の権利の理解度得点

(4点満点)

4問の合計点	%
0	7.2
1	21.9
2	40.0
3	27.1
4	3.8
合計	100.0
(7416人、平均1.98点)	

(参考)再掲

表1-④ 労働者の権利の理解度 (2007年調査)

		認知割合
雇用保険	失業しても、ハローワークに行って自分で手続きをしなければ、失業手当はもらえない	88.1%
最低賃金	人を雇う時には、必ず一定以上の時間給を支払う必要がある	66.0%
残業手当	雇われて働いている人は、法定労働時間を超えて残業した場合は、割増賃金を請求できる	53.9%
有給休暇	雇われて働いている人は、年間一定日数の有給休暇を請求できる	74.7%
団結権	雇われて働いている人は、誰でも労働組合を作ることができる	29.4%
育児休業	雇われて働いている人は申し出ること、原則として子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることが出来る。	45.8%

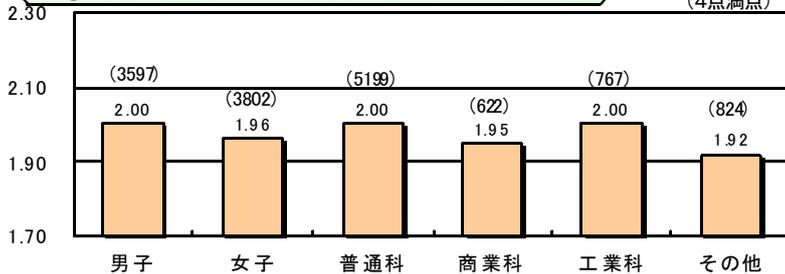
(資料出所) 速合総合生活開発研究所「第13回調査 労働者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」(2007年実施)

(資料出所) 佐藤博樹・高橋康二「労働のセーフティネットを使いこなすためには何かが必要か—労働者の権利に関する理解に着目して—」(『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究(平成16年総括研究報告書)』、厚生科学研究費補助金政策科学推進研究事業、2005)  
注: ( )は、理解度得点、それぞれの設問について正答であれば1点を与えて4つの設問の合計点を求めたもの。

- ・ ①男女別では男子が、②学科別では普通科及び工業科の生徒が、相対的に理解度が高い。
- ・ 進路別では、進学者と比べて就職者の方が権利の理解度が低い。就職者の中では、理解度の高い方から、「正社員内定」、「正社員未内定」、「フリーター、未定」の順となっている。
- ・ 「正社員内定」の者の中では、①就職先企業規模別では、理解度の高い方から、「大企業」、「中企業」、「小企業」、「公務員」の順となっており、②満足度別では不満が高まるに連れて、理解度が低くなっている。

図① 高校生の男女別、学科別、権利の理解状況

(4点満点)



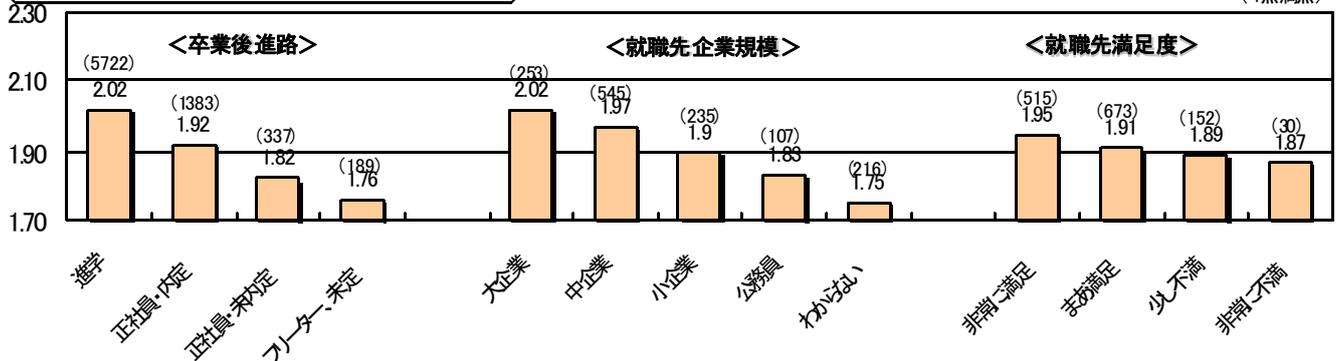
(資料出所) 佐藤博樹・高橋康二「労働のセーフティネットを使いこなすためには何かが必要か—労働者の権利に関する理解に着目して—」(『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究(平成16年総括研究報告書)』、厚生科学研究費補助金政策科学推進研究事業、2005)

注1: ( )はN

注2: 「就職先企業規模」および「就職先満足度」は、正社員内定者のみ

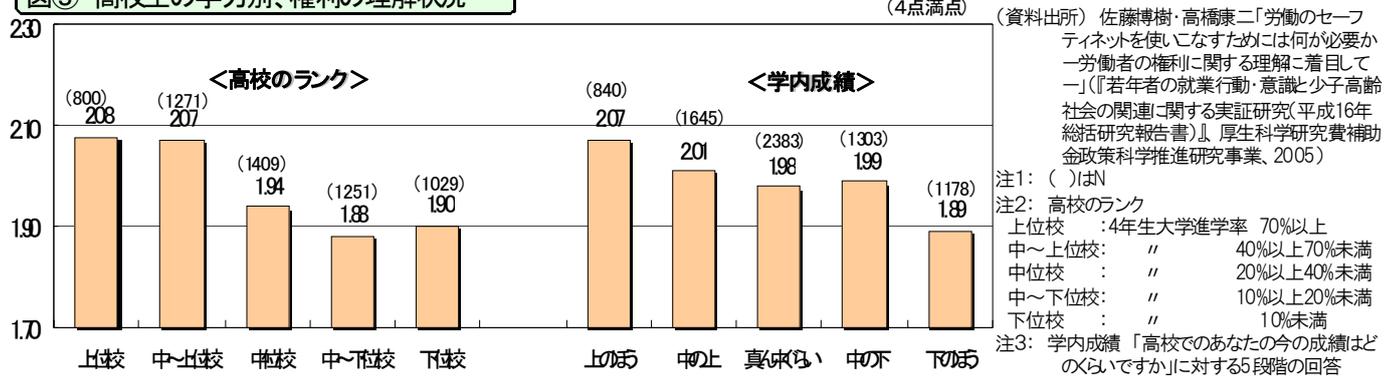
図② 高校生の進路別、権利の理解状況

(4点満点)

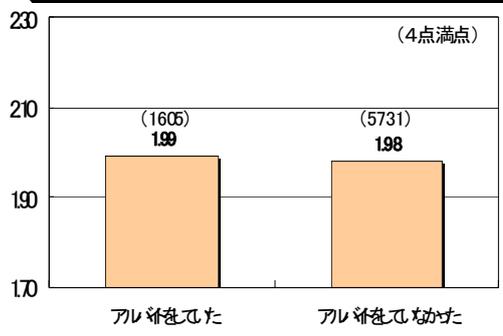


- ・ 高校のランクが高いほど権利の理解度が高く、学内成績が高いほど権利の理解度が高い。
- ・ アルバイト経験の有無で、権利の理解度にほとんど差がみられない。(ただし、高校のランクとアルバイト経験が強く相関しており、アルバイト経験によって労働者の権利の理解度が向上していたとしても、その向上分が「学力の低さ」によって相殺されている可能性が否定できない。)

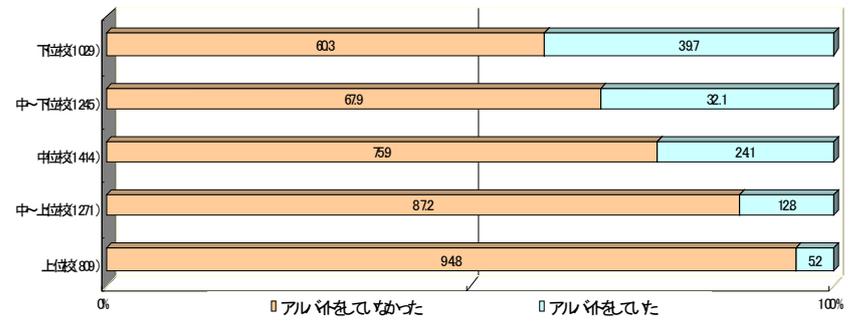
図③ 高校生の学力別、権利の理解状況



図④ 高校生のアルバイト経験と権利の理解状況



図⑤ 高校のランクとアルバイト経験



ワークルールを生かす —NPO「職場の権利教育ネットワーク」の立ち上げ  
北海道大学教授 道幸哲也

「先生、授業の時にはわからない、といわないでください」。ロースクールで就業規則の不利益変更についての裁判例を講義をしていた時に、判例法理にはわからないことが多いと言った時の学生の反応である。「分からないときはどうすれば」という私の反論に対し、「分かるように説明せよ」という正解が帰ってきた。「分からないこと」に拘ることが許されない状況といえる。労働法の教育のあり方が問われているわけである。

では、労働法学の教育はどうすべきか、また、なんのためにすべきか。ロースクールの場合は、試験突破のための専門職教育と位置づけることがそれなりにできる。しかし、ワークルールが実際に適用されている職場ではどうか。労使に対し適切なワークルール教育はなされているか。ここでこそ、分かっていることを適切に教えることが強く要請されているが、実際には、ほとんどなされていない。ワーキングプアや格差問題がこれほど論議されている割にはそのような問題関心は驚くほど希薄である。

これでいいのかという疑問は、自分の研究が進むほど、また労働委員会等の実務に携わるほどに湧いてきた。そこで、2007年10月に、職場においてワークルールを生かすことを目的としてNPO法人「職場の権利教育ネットワーク」を立ち上げた。以下その成立の背景と経緯について紹介したい。

ところで、2008年8月に、厚労省内に「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会」が発足した。また、共同提言「若者が生きられる社会のために」でも、労働保護法規を市民の常識にすることが強調されている（世界1008年10月号161頁）。今後の展開に期待すると共に注目したい。

## 1 自分なりの問題関心

権利教育への関心は、研究・教育や実務的な経験を通じて以下のように次第に形成されてきた。学会や実務界において権利教育への関心を有する者が少ないのには驚いた。

### 1) 研究史・教育体験から

労働組合運動に興味があったので1970年に北大の大学院に入学して以降、研究対象は不当労働行為制度が中心であった。ほぼ一貫して労組法の研究をしている。この分野では、法理を構築するためには、実際の労使関係の知識が不可欠であり、職場実態に興味をもたざるをえなかった。

1995年頃より労働契約、とりわけ職場における労働者の自立やプライバシーについても興味をもつに至った。集団法の基盤として個人の強さが必要ではないかと思ったことと実際にも多くの興味深い裁判例が出されがゆえである。この過程で、労働法教育・権利教育についても考えることが多くなり、その必要性について発言する機会も増えた。

研究レベルにおいてそのような問題関心から書かれたものとして、①「権利主張の基盤整備法理」季刊労働法207号(2004年)(その後拙著『成果主義時代のワークルール』(2005年、旬報社)所収)、②「労働法教育の課題」学会誌107号(2006年)がある。このころ

から権利教育の必要性は広く認められるようになったきた。

教育レベルにおいては、大学及び大学院で労働法・労働法演習や法学の講義を担当し、一応 30 年以上のキャリアを有する。とりわけ、労働法演習はその時代の若者と直接接触するチャンスであり、彼らの問題・興味関心・労働に関する知識（のなさ）、就職への関心を知るよい機会であった。また、たまたま郵政研修所で 20 年以上法学の講義を担当した。初学者むけの貴重な教育経験であった。

研究と教育の中間領域として大学院生等を対象とする研究会がある。北大労働判例研究会では、ほぼ毎週、最近出された労働判例を取り上げていたので、変容する労務管理と職場の実態を紛争を通じて知ることができた（拙稿『労働判例研究』のフィールドとしての『北大労働判例研究会』法律時報 80 巻 10 号（2008 年）参照）。同時に、紛争の背景や紛争化のメカニズムに関する知見も得た。

## 2) 実務的体験から

権利教育の必要性は、労使紛争処理や労働相談での体験から学んだ。

まず、1982 年から北海道労働委員会の公益委員となった。労働委員会は、不当労働行為の救済と集团的労使紛争の処理を目的とする（処理実態については、拙著『不当労働行為法理の基本構造』（2002 年、北大図書刊行会）127 頁以下）。労働組合が関与しているので組合サイド、特に上部組織に一定の法的知識や経験があるケースが多かった。むしろ使用者のほうが法的知識に欠ける場合が多く、さらに経営者の団体に加入していなければ孤立していることさえある。労組法に関する無知が、無用な労使紛争を招来せしめ、不当労働行為を行う原因ともなった。最近では、労働問題に関心がない若手経営者が多くなったという印象がある。

さらに、2001 年から、労働組合が関与しない個別紛争の斡旋的処理も労働委員会の権限となり、最近同種事件は増加傾向にある。この種事案については、労使とも法的知識に欠ける場合が多く、また労働契約書や就業規則も整備されていないケースも珍しくない。自主解決の可能性がほぼ無いので、適切な解決をするためには、ワークルールの教示と理解が不可欠といえる。知識のなさには啞然とすることが多かった。

労働委員会以外には、北海道特別労働相談員として主に労働相談員等に対する研修を行った。熱心な労働相談員もいたが、複雑・多様化する労働法につき専門性を獲得することは困難であった。道庁内においても専門性に対して低い評価しかなされていないと感じた。労働相談体制の整備は、相談員の研修だけではなく専門性に対する評価の高さが不可欠である。

それ以外に多くの講演等を行った。とくに、労使に対し啓発を行う北海道労働協会や労働組合員対象のユニオンスクールが中心であった。これらの講演会に参加する人は、人数は少なかったが、問題関心や知識を有している者が多かった。この過程で、自分なりの労働法入門書として『15 歳のワークルール』（2007 年、旬報社）を出版した。15 歳には難しすぎたかもしれないが。

## 2 労働審議会での論議

北海道労働審議会は、北海道における労働政策・労働問題を審議し、必要があれば知事の諮問を受けて答申する機関である。実際には、その時々々の労働、というより雇用施策につき労使の意見を反映させることを目的とする。権利教育の必要性は、この審議会で議論され、社会的に発信された。

#### 1) 「本道における個別的労使紛争解決システムの整備について」の意見具申

権利教育の必要性が論議されたには、2001年9月に出された、労働委員会における個別斡旋制度の導入を提言した報告書においてであった。個別紛争の増加ゆえに労働者に権利教育をするニーズが高まったことを次のように指摘している。「個別的労使紛争の予防という観点からは、労働教育にも一層力を入れることが必要であり、この点についても今後取り組むよう求める」。

この答申を受けて、北海道労働委員会では同年10月に個別紛争の斡旋制度を立ち上げた。

#### 2) 若者労働問題に関する検討

個別的労使紛争の増加やワーキングプアや格差問題の発生により、社会的に労働をめぐる教育の必要性は高まっていった。審議会におけるほぼ共通の了解であった。しかし、担当部局たる経済部は、この問題にそれほど熱心ではなく、連合北海道もあまり協力的ではなかった。

労働審議会の会長であった私は、労働審議会でこの問題を専門部会で検討するよう種々働きかけを行ったが、全体の同意を得ることはできなかった。そこで、やむを得ず自主的なワーキンググループの立ち上げを提案し、2003年3月に労働審議会でもWG立ち上げについての了承を得て、2004年2月から「若年者等の労働教育に関する検討会議」を8回開催した。この検討会議において最も詳細かつ活発に労働教育の実態・問題点を討議をした。お仕着せの会議でなかったからかもしれない。

具体的には、①北海道における労働教育の歴史、②東京都と長野県を中心とする全国の実態、③北海道の中・高校における労働教育の現状、④労使団体における労働教育の現状、等を調査し、関連団体からのヒヤリング等を行った。

以上の検討を踏まえて2005年3月に開催結果報告書を作成し労働審議会に報告した。ここでその後の労働審議会の方向の基本的骨組みが形成された。

その内容は以下の通りである。基本方向として、次の3点が目指された。

- (1) 職業教育に対する社会全体としての取組みの必要性
- (2) インターシップのあり方の検討
- (3) 権利教育の必要性

さらに、(2)について、より具体的に、①中学校における社会体験としてのインターシップの必要性、②高等学校における効果的なインターシップの実施、③仕事相談システムの必要性、が指摘された。

#### 3) 労働教育専門部会等

WGの討議をふまえて2005年3月に「正式に」労働教育専門部会が作られ、同年7月以

降 4 回開催された。2006 年 3 月に専門部会開催結果報告書が作成され、若年者に対する労働教育の具体的な方向として以下の 4 点が示された。

- (1) 中学校における社会体験としてのインターシップの実施。
- (2) 高等学校における効果的なインターシップの実施。
- (3) 仕事相談システム（ネットワーク）の構築。
- (4) 学校教育における「職場のルール」の教育。

2006 年 5 月に労働審議会が専門部会の報告書を受けて報告書を作成し、知事へ建議した。検討結果の概要は以下のような構成になっている。

- 1 若年者の就労及び労働教育に関する現況
  - (1) 若年者の就労状況
  - (2) 学校における労働教育の実施状況等
  - (3) 労使団体における労働教育の実施状況等
  - (4) 公益団体等における労働教育の実施状況等
  - (5) 行政（国等）における労働教育の実施状況等
    - 高等学校におけるインターシップの状況
    - 高等学校における労働教育の状況
    - 社会保険労務士会の労働教育への取組について
- 2 労働教育の課題
- 3 労働教育のあり方について
  - (1) 労働教育の基本的視点
  - (2) 若年者に対する労働教育の具体的な方向

なお、ポイントの「3 労働教育のあり方」については

1) 労働教育の基本的視点として

- ①就労前における勤労観・職業観の育成
- ②地域社会全体で行う労働教育
- ③学校教育における働く際の権利・義務に関するルール教育

をあげ、③について、「学校教育において、「社会とは何か」という原理的な問題を考え、社会経済の仕組みや個人と社会の関わりを現実的に理解するための教育として「勤労観・職業観の育成」に勤めるとともに、就職した後に適正に労働するために必要とされる職場における権利・義務に関するルールを教育する必要がある。このため、就職前に、労働に関わる法的知識を教えることが重要であると同時に、当該ルールを守り・守らせるための気構えやコミュニケーション能力の養成も重要である」と指摘した。

また、2) 若年者に対する労働教育の具体的な方向として、

- ①中・高等学校におけるインターシップの実施
- ②仕事相談システム（ネットワーク）の構築
- ③学校教育における働く際の権利・義務に関するルール教育

をあげ、③について、「労働教育は、社会的適用能力や職業能力の養成だけではなく、働く際の職場のルールをしっかりと教えることも重要である。学校教育において、教科・科目や総合的な学習の時間さらに進路指導等において一定の教育がなされているが、現在複

雑化している職場のルールを知るには、全く不十分であり、それが、現在の職場の労働紛争の適切な解決を阻害している側面もある。よって、就職する前に学校教育等において、働く際の権利・義務に関するルールを知る機会を持つことが不可欠である。そのために、わかりやすく使い勝手の良いルールブックの制作や教育の仕方・担い手の研修について学校へ支援すること、外部講師の活用等が考えられる。」

労働審議会における一連の討議、それと関連した関係者からのヒヤリング等について次のような感想を持った。

第一に、若者の労働実態や勤労意欲のなさについては労使とも共通の危機意識があった。また、その原因として、家庭、学校教育、さらに社会経済的な背景があることもほぼ共通の了解であった。

第二に、労働教育内容については、権利教育だけではなく、勤労意欲の高揚等全般的課題についても検討した。後者の点については、すでに多くの試みや報告書があったので、独自のアイデアを出すことは困難であった。

第三に、権利教育については、教育サイドでの関心のなさが印象的であった。これは、行政だけでなく教育学についても同様であった。また、はっきりいって労使ともそれほど熱心ではなかった。さらに、使用者サイドは労働者の権利だけではなく、義務も教えるべきであることを強調していた。

第四に、この審議の過程において、権利教育の必要性について労使や行政機関が十分な問題関心を持っていないことが判明したので、その実現はNPO等自主的な運動によらざるを得ないと考えるに至った。

#### 4) 道庁（経済部労働局雇用労政課）の動き

同報告書を受けて、2006年8月に経済部労働局雇用労政課は「働く若者ルールブック」というパンフレットを作成し、道内の高校・専門学校等に配布した。その序文において「皆さんが、ただ、ルールを知らないというだけのために、職業生活から退場してしまうことのないよう、働くときに必要な知識を分かりやすくまとめた冊子を作りました」と述べていた。この小冊子は、主に進路指導の参考資料として使われた。

### 3 NPOの立ち上げ

同報告書にもかかわらず、権利教育の実現については、行政、労使ともそれほど熱心ではなかった。そこで、北大労働判例研究会が中心となりNPOの立ち上げを図った。私にとってそこしか基盤となる団体がなかったからである。また、権利教育の必要性について共通認識を持ちやすかったからでもある。

理事10名については、労働法・社会保障法の研究者3名、教育研究科教授1名、弁護士2名、社労士1名、さらに連合北海道から3名という構成となった。研究会参加者全体で6名となった。また、監事2名については、労働法研究者1名、連合1名とした。

最初の仕事はNPO設立の趣意書の作成であった。以下は、「ワークルール教育のためのNPO設立趣意書」の全文である。

「パートにも年休があるのですか」、「就業規則を社内秘だといって見せてくれないのですけど」。

景気の回復期とはいえ、若年者の就労環境は改善していない。勤労意欲の減退も顕著である。若年者ばかりでなく、労働者の平均賃金は減少傾向にあり、非正規労働者の割合も増加している。社会全体として明確な格差が生じている。社会的格差は常にあったが、現在のそれは、自己責任の結果として格差を好ましいとする点に特徴がある。

このような状況に対し、勤労意欲の向上等のために学校教育において「生きる力」の獲得やキャリア教育が試みられている。最近では、主に格差是正の観点から、政府の政策として「再チャレンジ」も強調されている。たしかに、仕事をする能力の教育や格差の是正は必要である。しかし、仕事や労働に関する意欲や能力の獲得だけを重視するだけでは、確かな労働生活の実現は困難といえる。ライフ・ワークのバランスや職場において尊厳を守るためにも労働の担い手の権利を実現することが不可欠である。

この権利は、労働条件については主に労働基準法によって、労働条件決定の担い手たる労働組合の結成・運営については労働組合法によって具体化されている。さらに、雇用保障、職場における労働者の人格権やプライバシーについては主に裁判例によって保護され、全体としてワークルールを支える労働法体系が形成されている。

では、このような労働法体系につき実際にどのように教育がなされているか。その一は、学校教育のレベルであり、特に、高校の公民においてなされている。教科科目以外では、総合学習や進路指導でも取り上げられることがある。その二は、職業教育のレベルであり、主に職業高校・専門学校等において学校教育の一環として学ばれている。その三は、就職した後の社員教育・組合員教育のレベルである。その四は、大学教育のレベルであり、労働法の体系的教育がなされ、専門基礎的な側面と働く市民向けという2つの側面がある。その五は、専門家教育のレベルであり、大学院教育が中心となる。弁護士や労働法に関連するパラリーガル、さらに研究者を養成する教育である。

職場においても自己責任が強く要請されているにもかかわらず、自分（達）を守るために労働法の知識を獲得すべきであるという社会的要請はあまりない。実際にも学校教育や社会教育において、十分な教育はなされていないばかりか、そのような教育をすべきであるという問題関心にさえ欠ける。最近では、むしろ権利主張を行う人間を、協調性がないとして排除する危い傾向さえみられる。労働組合を作るなんてもってのほかということになる。

一方、若年者の失業率の上昇やフリーター化、さらにニートの出現に関しては社会的に大きな注目を浴び、キャリア形成のために学校教育や雇用促進施策につき多様な試みがなされている。たしかに勤労意欲の涵養やキャリア形成の必要性は否定しがたい。しかし、職場における権利やワークルールを全く無視して勤労意欲の側面だけが強調されることはやはり異常である。職場において権利が守られるということは「働くこと」の前提であり、営々と築き上げられてきた「文化」に他ならないからである。また、生きる力は、職業能力だけではなく、権利主張をする知識と気構えをも含むものと思われる。この権利保障は、とりわけ若年者について、勤労意欲の向上に役立つばかりでなく、職場の風通しをよくすることによって経営効率や職場定着率をも高めることも期待される。同時にこのような権

利教育は、民主主義の担い手を養成するという市民教育でもあることも強調したい。

そこで、本法人においては、ワークルール教育を実現、支援するために次のような事業を企画している。

- 1 学校におけるワークルール教育のために専門家を派遣すること。そのために専門家のネットワークを形成するとともに、人材のデータを作成すること。
- 2 ワークルール教育や労働教育のための資料やテキストを作成すること。そのために必要な調査・研究をすること。
- 3 ワークルール教育の担い手の教育・研修を行うこと。
- 4 労働に関する相談を行うこと。」

その後、定款を作成し、知事の認証をうけて2007年10月に設立記念講演会(熊沢誠「労働の状況と労働者の人権」)を開催し具体的活動を開始した。私は、体調を崩し残念ながらこの講演会に参加できなかった。

#### 4 NPOの運営

##### 1) 運営の開始

NPOの運営については、①事務所の確保、②事務局体制の整備、がなされ、また、ホームページも作成した。その後の、日常的な会議としては、定例的な理事会と高校の先生を中心とした「職場の権利教育研究会」がある。

運営実績(計画中のものを含む)としては以下がある。

- ①対教師の研修として、教職員組合、ビジネス実務学会、職業科教員を対象とした。
- ②对学生の活動として、札幌の労働関係ゼミ所属者を対象にして「職場の変容と組合の役割」について組合活動家が講演した。また、連合北海道における学生のインターシップにつき、講師の派遣を行った。
- ③対生徒の講話として、学校への出前講座を行っている。
- ④対組合員については、連合主催のユニオンスクールでの講演を行った。
- ⑤労働相談については構想中であり、教育・相談体制の整備のために講師リストや高校の教師リストを作成中である。

##### 2) 運営上の課題

現在運営につき多くの短期的・長期的課題に直面している。

その一は、事務局体制の強化である。現在二名のボランティアがいて熱心に活動しているが、より本格的な活動のためには、体制作りが不可欠である。

その二は、学校への講話のためには、ある程度システマティックな働きかけが必要であり、教育委員会への働きかけを継続している。教科や学校行事が目白押しのために早い段階での働きかけが必要である。また、学校現場における講話のために、講演記録の作成、講演スキルの共用や適切な教材の作成も緊急的な課題と言える。

その三は、学生・生徒への直接的働きかけも必要である。学校ではなく、学校外におけ

る講演会等の企画である。そのためには、高校教師との連携も必要である。

その四は、使用者サイドへの働きかけである。賛助会員を獲得するためにも、講演会等何らかの取組が必要と言える。また、賛助会員になることのメリットも考える必要がある。

その五は、組合員教育については、ユニオンスクールの開催等によって一定の活動ができるが、社会人や非組合員に対する働きかけは困難である。相談機能と連動した試みが考えられる。

その六は、権利教育の担い手のネットワークの形成である。NPOだけではなく、関心のある弁護士会、社労士会、組合等との連携も必要であろう。

## 5 今後のあり方

権利教育の今後のあり方につき留意すべき点は以下の通りと思われる。

第一は、やはり社会的意識の高揚・啓発である。具体的には、労働や働くこと自体についての論議を深めるとともにワークルールに関する知識の教育が不可欠である。特に、とりあえずの対象者は、ワークルール教育の担い手たる高校教諭等の教師を対象にし、それをふまえて学校における教育を構想すべきであろう。

第二は、ワークルール教育自体の精緻化である。これは高度なことを教えることではなく、教育の仕方・スキルの高度化を意味し、そのための研究会の立ち上げや教育モデルや教材の作成が考えられる。同時に、労働法学会においてもミニシンポ等で一定の論議が必要となろう。

また、ワークルールの実現のための仕組みを研究することも重要である。私は、そのために①法的な知識、②心構え・気合い、ある種の正義感、③職場でのサポート、労働組合、④法的な制度、が必要だと考える。特に、②についての研究は緊急の課題である。

第三は、権利教育の制度化・義務化の試みである。教育カリキュラムに入れることは無理であっても、進路指導の一環としての義務化はありうる。

# ろうどう法律基礎講座

## NPO法人 人財フォーラム



## NPO法人 人財フォーラム 概要

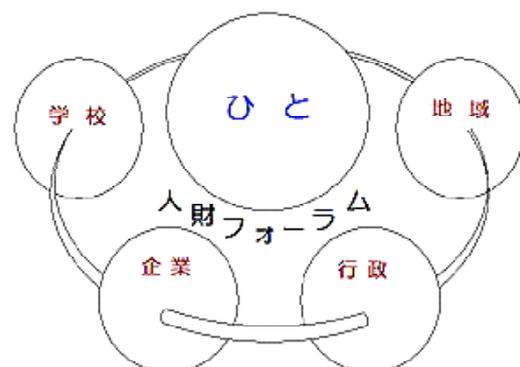
行政機関、教育機関等と協働した就職支援事業等を実施するため、各種資格・スキル・経験を持ったメンバーがあつまり、特色のある社会教育の推進・雇用支援事業を体系的・継続的に行っていく目的の元に**2005年4月設立**

### ミッション

**人**という**財**「たから」を育て、働くことに夢を持てる社会をつくる

### ビジョン

地域・学校・企業・行政との協働により次世代へ働くことの大切さを伝えていく



# 主な活動実績

## 2005年

ジョブカフェやまなし 就職サポートプログラム（職業人講話）

「職場のトラブル研究会」開催

知っておこう！働くための法律知識（高校生対象）

## 2006年

ろうどう法律基礎講座（主に高校生対象）

メンタルヘルス・再就職相談事業

中高年就職支援セミナー

ジョブカフェやまなし 職業人講話

技能五輪広報活動

静岡県生涯学習推進協議会 参加

## 2007年

ろうどう法律基礎講座（高校生対象）

静岡県キャリア教育支援会議 参加

静岡県インターンシップ推進業務

## 2008年

ろうどう法律基礎講座（高校生対象）

静岡県キャリア教育支援会議 参加

静岡県インターンシップ推進業務

## 知っておきたいシリーズ



### <特徴>

- ①必要最低限の内容  
(19項目まで)
- ②読む側の目線にそった内容  
(難しい法律用語は極力使用しない、イラスト入り等)
- ③蛇腹式というスタイル  
(興味を引きやすい)

# 知っておこう！働くための法律知識

2005年 静岡県男女共同参画センター交流会議 県民企画講座 公募事業  
公募テーマ「みんなが輝ける社会のために！」

学生(中・高・大学生) や若い世代への職業意識啓発の講座として実施

**テキスト:「知っておきたい 労働基準法」**



## 働く前に知っておきたい ろうどう法律基礎講座

2006年 静岡県男女共同参画地域活動パートナーシップ強化事業

### 事業目的

次世代を担う若者(高校生・大学生)に社会に出る前の段階で教育現場ではなかなか教えることができない労働法令(労基法・均等法・育介法 等)の基礎知識を伝える

### PR方法

- ・県教育委員会より県内高校150校(当時)にパンフレット発送し希望校に実施
- ・ヤングジョブステーション(ジョブカフェ)高校出前講座の一環として実施

**テキスト:知っておきたい 労働法基礎知識**

<事業内容>

- ・県内高校生・大学生 810名に対し実施

総合学習の時間等 50分間~1時間半(この場合休憩あり)

**法律としての「権利」だけでなく「義務」があるといった点にも重点**

要望によって「求人票の見方」(給料だけではない! 求人項目の説明 等)  
内定通知書等の見方も実施

**※ 2007年、2008年も希望校に実施(合計 約1000名以上に実施)**

# 高校生のアンケートより

- 給料についてよくわかった(男女で差はない、給料の支払い方法、残業など)
- アルバイトでも法律を使えるんだ と思った
- 「やめてほしい」と言われた時の対処法にはビックリしました
- 給料明細をはじめて見ました、なんだか実感があって良かったです
- 時間外労働でいくらお金が割増されるのか ということに興味を持った
- 自分がアルバイトをした時にはこの講座を思い出して手帳(注:ハンドブック)をみて、自分の働く環境をしっかりと理解したい
- これから社会に出た時、覚えた事を活かしていきたいと思います
- 社会に出るにあたり、様々な不安がある中で今回の講座は良かったです
- 知らなかった事ばかりだったので就職先でとても役に立つと思う

2005年実施 「知っておこう!働くための法律知識」 アンケート抜粋

## < ろうどう法講座 全体の流れ >

- |                |                                |
|----------------|--------------------------------|
| ○クイズ形式         | ○×クイズ・求人広告間違い探し                |
| ○労働トラブル事例      | イラストによる紙芝居形式                   |
| ○法律の解説         | 労働基準法条文の参照                     |
| ○給与の仕組み        | 給与計算<br>(控除されるもの・手取り額)         |
| ○労使の意識の違い      | 手取り額と会社負担の差                    |
| ○コミュニケーションについて | コミュニケーション不足で起こる問題              |
| ○求人広告の見方       | 自分に合う会社かどうか<br>希望の仕事を考えるきっかけ作り |

## 内容の構成に注意した点

### <権利>＝労働法

①内容は簡潔に伝える

②優先順位を考える

募集・採用・労働条件の明示・賃金  
いじめ 嫌がらせ・時間外労働 等

### <義務>＝社会生活・人間関係のルール

①社会では役割・立場があることへの理解

②コミュニケーションの重要性を意識してもらう

## 課題点など

### ①若年者就職支援事業、キャリア教育の見直し

現在実施されている内容

面接の受け方、履歴書の書き方等のテクニカルな内容

「職業講和」（地元企業の社長さんの体験談など 例 「働くとは？」）

「起業家教育」（カタカナ職業の人たちの話を聞く 等）

「金融教育」（株の投資を教える 等） といった内容も必要かもしれませんが...

**社会に出て必ず必要になる「労働法教育」は重要！**

### ②費用

受益者負担（高校生等の生徒）は難しいので継続的に実施していくためには  
公的な「予算化」が必要（最低必要経費としてテキスト代、講師代 等）

### ③意識改革

雇用多様化の時代を認識した働き方をしっかり説明  
（いろいろな働き方のメリット・デメリット）

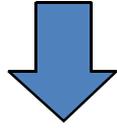
普通高校と職業高校との認識のズレ（進学のみ優先の進「学」指導）

就職させる事だけでなく就職後のフォローが重要

（就職率優先 → 早期離職の防止）

## ④学校教育の重要性を再認識したうえでの カリキュラムづくり

小中学校での、職場見学・職場体験を通じたキャリア教育



高校・大学での**労働法教育**  
就職活動を意識したキャリア教育

権利・義務・コミュニケーションの3本立て

**権利**=知る

**義務・コミュニケーション**=知る・納得・行動

☆権利を行使するよりも、義務を理解して遂行する方が時間がかかる

## 労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査

# 労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査(概要)

## 先行調査の不十分な点

- 知識の入手経路や家庭属性等の個人の背景要因等の把握
- 学生と社会人の認知状況を比較するための材料



## 今回の実態調査

### 主な調査事項

- 知識の理解状況
- 知識の理解状況とバックグラウンドの関係
- 知識の入手経路、有効な知識の入手経路
- 知識がないことによる問題点 等

### 調査概要

- 全国の
  - ①学生・生徒（15歳～24歳）及び
  - ②18歳～39歳の男女就業者の計約1200名を対象
- 郵送によるアンケート調査
- 株式会社インテージへの委託

### 分析のポイント

用語と事例について認知度を調べ、認知度の高低によって対象を3分類し、この対象毎に「理解度」の違いがどこにあるか、どのように行動の違いに影響しているかを分析

## 実態調査結果のポイント

### 学生・生徒調査

- 不当な扱いを受けた際の行動としては、高校生は友人を頼りに、大学生等になるとインターネットでの検索等を行うようになる
- 「労働者の権利・義務を学ぶプログラム」を受講した経験が、理解度を向上させる
- 「友達と仕事や働くことについて話をする」「新聞の政治欄や経済欄を読む」「分からないことは積極的に自分で調べたり人に聞く」学生・生徒ほど理解度が高い
- 将来に対する希望が見いだせない層では比較的理解度が低い

### 社会人調査

- 「パート・契約社員・アルバイト」の3割弱は理解度の低い層
- 管理職は他の就業形態に比して理解度は高いものの、理解度が低い層も見られる
- 規模の大きな会社に勤める人の方が理解度が高い
- 理解度の高い層ほど、有給休暇を取得する割合が高く、労働時間が短い
- 理解度の高い層ほど、今後に対する不安を感じている
- 不当な扱いを受けた際の行動としては、「何もしなかった」がもっとも多く、「転職した・辞めた」が続く。公的機関へ相談した割合はわずか

### 学生調査と社会人調査の比較

- 用語の認知状況については、「団結権」のみ学生の認知率が高いものの、他の用語についてはすべて社会人の認知度が高い
- 学生のうちに職場での不当な経験をした者の割合は約半数であるのに対し、社会人になると約7割が何らかの不当な経験をしている。学生と比較すると、社会人では特に「残業代未払い」「残業時間の過少申告」の割合が高い

# 目 次

I	調査概要	1
1.	調査の目的	1
2.	調査方法	1
(1)	調査手法	1
(2)	調査対象	1
(3)	調査実施期間	2
(4)	回収状況	2
3.	調査項目	3
4.	調査実施主体	4
5.	調査実施機関	4
II	回答者の属性	5
1.	学生・生徒編	5
(1)	基本属性	5
(2)	卒業後の進路	6
(3)	アルバイト状況	6
(3)	アルバイト状況	7
2.	社会人編	8
(1)	基本属性	8
(2)	就業状況	10
III	調査結果	12
◇	労働関係法制度の理解度	12
1.	学生・生徒編	13
(1)	基本属性別分析	13
(2)	働き方の属性別分析	14
(3)	学習経験別分析	16
(4)	行動傾向別分析	18
2.	社会人編	21
(1)	基本属性別分析	21
(2)	働き方の属性別分析	22
(3)	経験・行動分析	27
3.	学生・生徒と社会人の比較編	30

(1) 用語認知状況.....	30
(2) 事例判断状況.....	31
(3) 職場での経験.....	32
(4) 対処行動の違い.....	33
<b>IV 調査票</b> .....	<b>34</b>
1. 学生・生徒編.....	34
2. 社会人編.....	41
<b>V 資料編（集計表）</b> .....	<b>（省略）</b>

## I 調査概要

### 1. 調査の目的

非正規労働者の趨勢的な増加や労働契約の個別化、就業形態の多様化等が進む中、労働関係法制度をめぐる知識、特に労働者の権利に関する知識が、十分に行き渡っていない状況が問題として指摘されている。

本調査研究は、学校教育や労使団体、地域の NPO、都道府県労働局、地方公共団体等が今後果たしていくべき役割等について総合的に検討するために、労働関係法制度の基礎的な知識の理解の状況に関する実態を把握することを目的に実施した。

### 2. 調査方法

#### (1) 調査手法

郵送調査法

#### (2) 調査対象

調査会社（株式会社インテージ）が保有する全国の郵送調査協力モニターを対象とした。本調査においては、学生時代における労働関係法制度についての知識状況の把握と、実際に社会人になってからの知識業況を把握する必要があることから、それぞれの層に対して以下の条件にあてはまるものを調査対象として抽出した。

抽出にあたっては、モニター登録属性情報を元に行い、調査票回収後、雇用身分等の条件が変更となっているサンプルを有効回収外とした。

#### 【学生・生徒編】

15～24 歳の男女学生・生徒 400 サンプルを対象。回収率 75%、社会人等有効回収外の発生を想定し、540 サンプルに発送した。400 サンプルの内訳は以下の通り。

①高校生男女           各 100 サンプル

②大学生等男女       各 100 サンプル

※大学生等には「大学」の他、「専修学校」「短期大学・高等専門学校」「大学院」在籍者が含まれる。

※以下、グラフタイトルについては「学生編」と表記する。

**【社会人編】**

20～39 歳男女労働者 800 サンプルを対象。回収率 75%、非雇用者等有効回収外の発生を想定し、1080 サンプルに発送した。800 サンプルの内訳については、「平成 19 年就業構造基本調査（第 2 表）」より、該当年代における正規社員・非正規社員割合を再現するよう設計した。

**<調査票配布設計>**

		正規社員 (役員除く)	非正規社員	合計
男	20 ～ 24	64	42	106
	25 ～ 29	124	26	150
	30 ～ 34	161	19	180
	35 ～ 39	159	15	174
女	20 ～ 24	58	48	106
	25 ～ 29	74	47	121
	30 ～ 34	65	57	122
	35 ～ 39	56	65	121
		761	319	1,080

**<調査票回収設計>**

- ①正規社員                    男性：377 サンプル    女性：75 サンプル  
 ②非正規社員                男性：188 サンプル    女性：160 サンプル

**(3) 調査実施期間**

2008 年 10 月 30 日（木）～11 月 10 日（月）

※遅れ票最終到着締め切り 12 月 1 日（月）

**(4) 回収状況****【学生・生徒編】**

回収数：481 サンプル（回収率：89.1%）

有効回収数：474 サンプル（有効回収率：87.8%）

**【社会人編】**

回収数：997 サンプル（回収率：92.3%）

有効回収数：946 サンプル（有効回収率：87.6%）

### 3. 調査項目

#### 【学生・生徒編】

- ◇ 基本属性
  - (1) 性別・年齢
  - (2) 所属学校・学年
- ◇ 進路
  - (1) 卒業後の希望進路・就職活動状況
  - (2) 内定先企業規模・職種
  - (3) 20歳代後半から30歳頃の希望する働き方
- ◇ アルバイト
  - (1) 経験の有無
  - (2) 職種
  - (3) 1ヶ月の賃金・1週間の労働時間
- ◇ アルバイト先での経験
  - (1) 不当な扱いを受けた経験
  - (2) 対処行動・解決状況
  - (3) 対処行動をしなかった理由
- ◇ 労働関係法制度に関する知識
  - (1) 用語認知・学習経験
  - (2) 事例判断
  - (3) 進路に関する講座の受講経験
- ◇ その他
  - (1) 普段の行動
  - (2) コミュニケーション状況
  - (3) 15歳の頃の暮らし向き
  - (4) 中学3年生の頃の成績
  - (5) 在学していた高校の進学割合

#### 【社会人編】

- ◇ 基本属性
  - (1) 性別・年齢
  - (2) 婚姻状況・6歳以下の子どもの有無
  - (3) 最終学歴
- ◇ 雇用状況
  - (1) 就業形態・勤続年数・転職経験の有無
  - (2) 業種・職種・企業規模
  - (3) 年収

- (4) 労働組合の有無・加入状況
- (5) 実労働時間・有給取得状況
- (6) 就業規則の有無・保管場所
- ◇ 勤務先での経験
  - (1) 不当な扱いを受けた経験
  - (2) 対処行動・解決状況
  - (3) 対処行動をしなかった理由
- ◇ 労働関係法制度に関する知識
  - (1) 用語認知
  - (2) 事例判断
- ◇ その他
  - (1) 15歳の頃の暮らし向き
  - (2) 中学3年生の頃の成績
  - (3) 労働条件低下や失業への不安感
  - (4) 勤務先状況変化の予想

#### 4. 調査実施主体

厚生労働省

#### 5. 調査実施機関

株式会社 インテージ

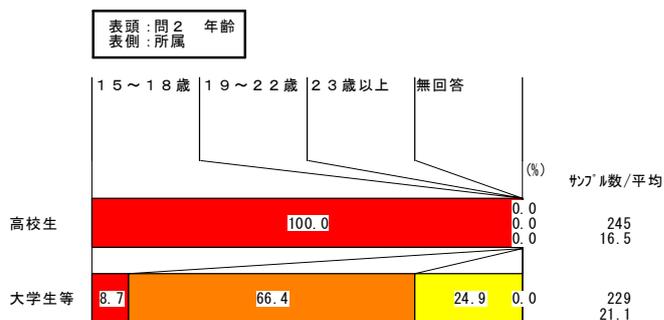
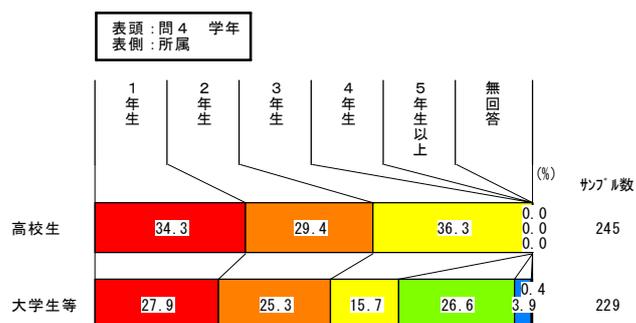
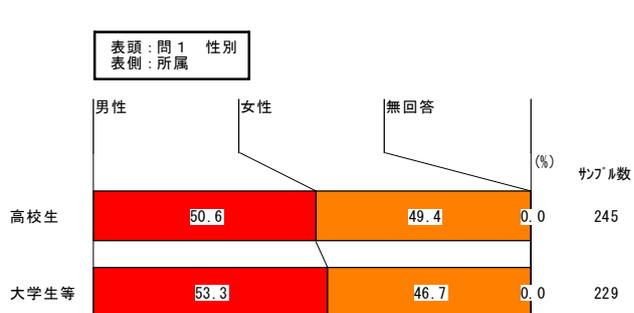
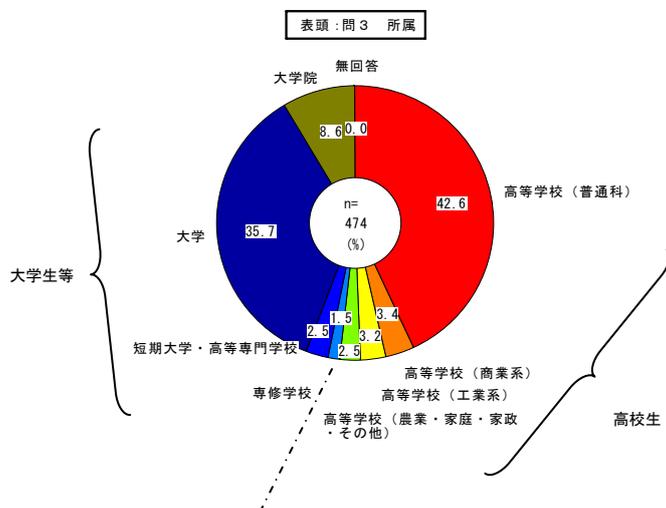
## II 回答者の属性

### 1. 学生・生徒編

学生・生徒調査は高校生と大学生等の割付で対象者を設計しているため、基本属性は所属別にまとめることとする（設計上、高校生・大学生等の男女半数ずつとしている）。

また、大学生等については、いわゆる4年制の「大学」の他に「専門学校」「短期大学・高等専門学校」「大学院」が含まれているため、学年や卒業の後の進路希望などに幅があるなど留意する必要がある。

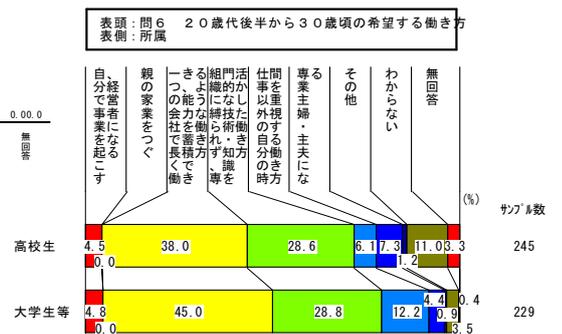
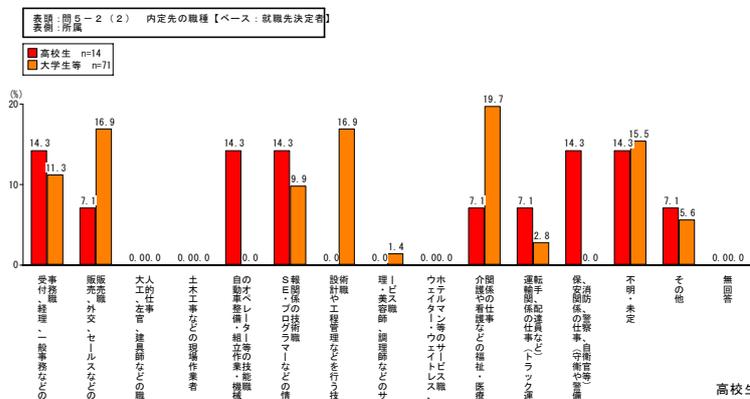
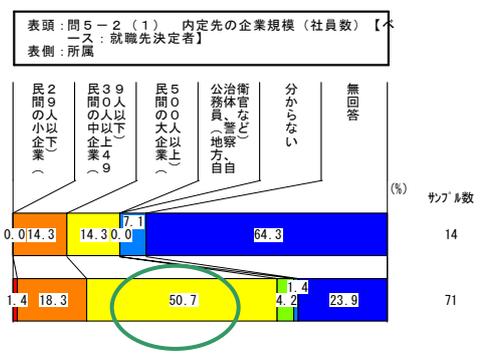
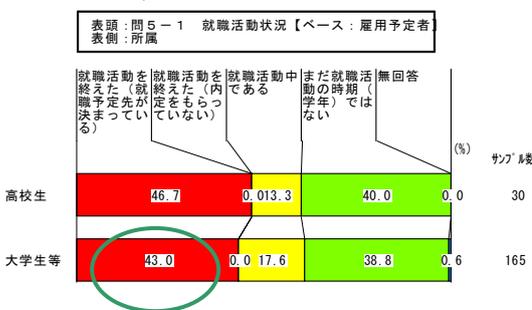
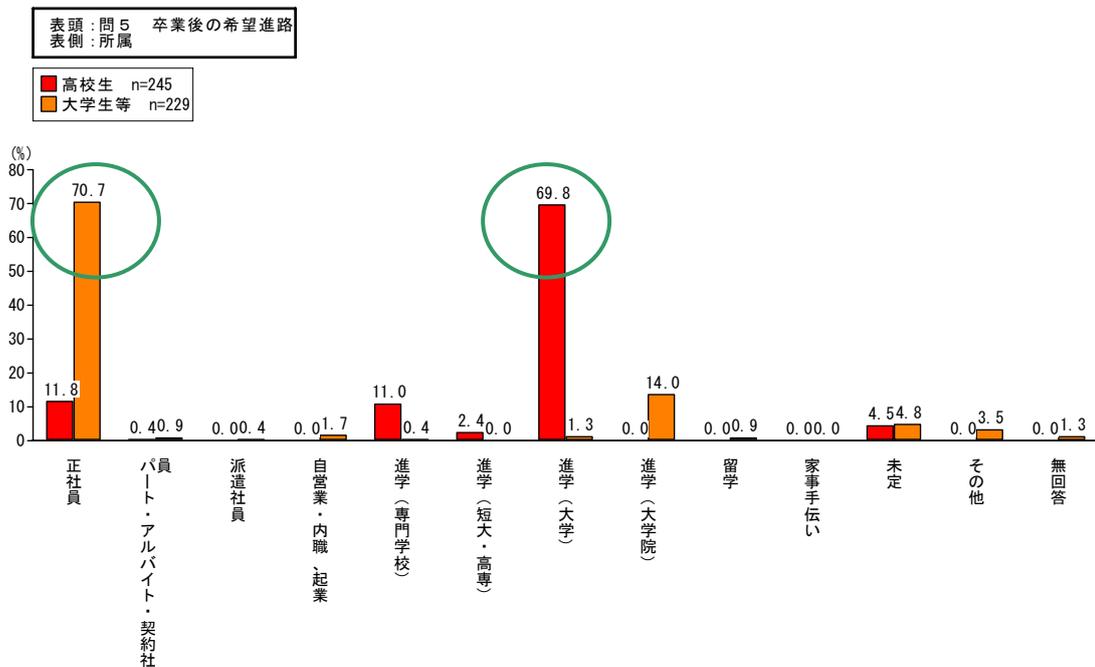
#### (1) 基本属性



(2) 卒業後の進路

『高校生』の7割(69.8%)は大学への進学を希望、『大学生等』の7割(70.7%)は「正社員」を希望している。

就職を希望する『大学生等』のうち、4割(43.0%)は就職活動を終えており、従業員規模500人以上の企業に就職するものが半数(50.7%)を占める。

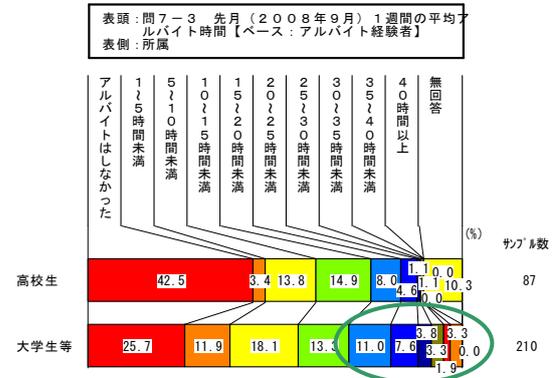
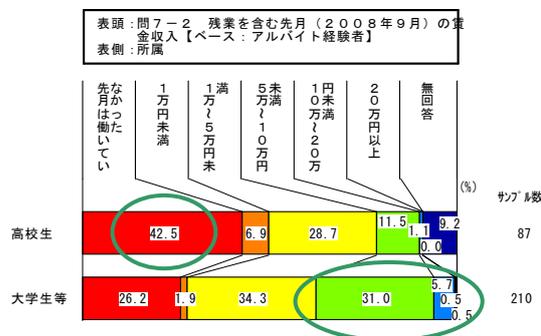
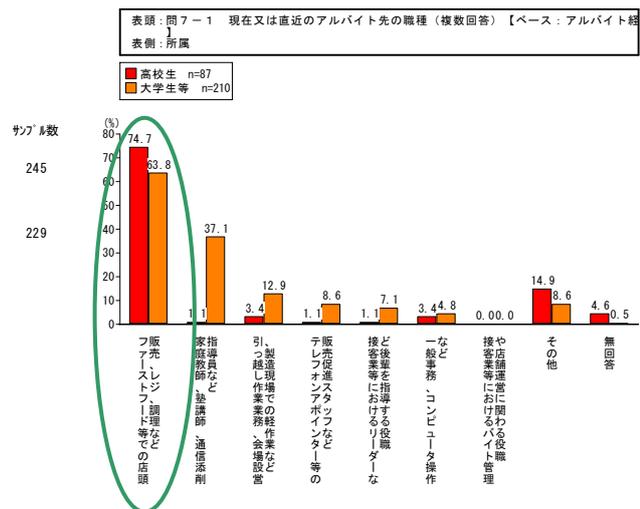
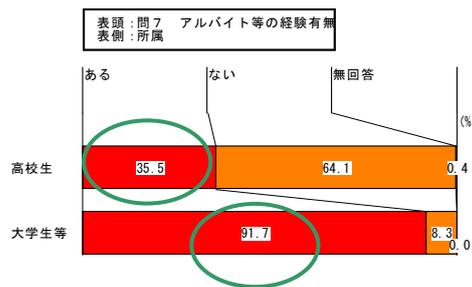


(3) アルバイト状況

『高校生』ではアルバイト経験が「ある」のは4割弱(35.5%)である一方、『大学生等』になると9割(91.7%)が経験している。

職種はどちらも「ファーストフード等での店頭販売、レジ、調理など」がもっとも多い(高校生:74.7%、大学生等:63.8%)。

『高校生』ではアルバイト経験があっても「先月は働いていなかった」ものが4割以上(42.5%)を占めている。アルバイト経験のある『大学生等』の4割強(44.3%)は月に10時間以上働き5万円以上の収入を得ている。

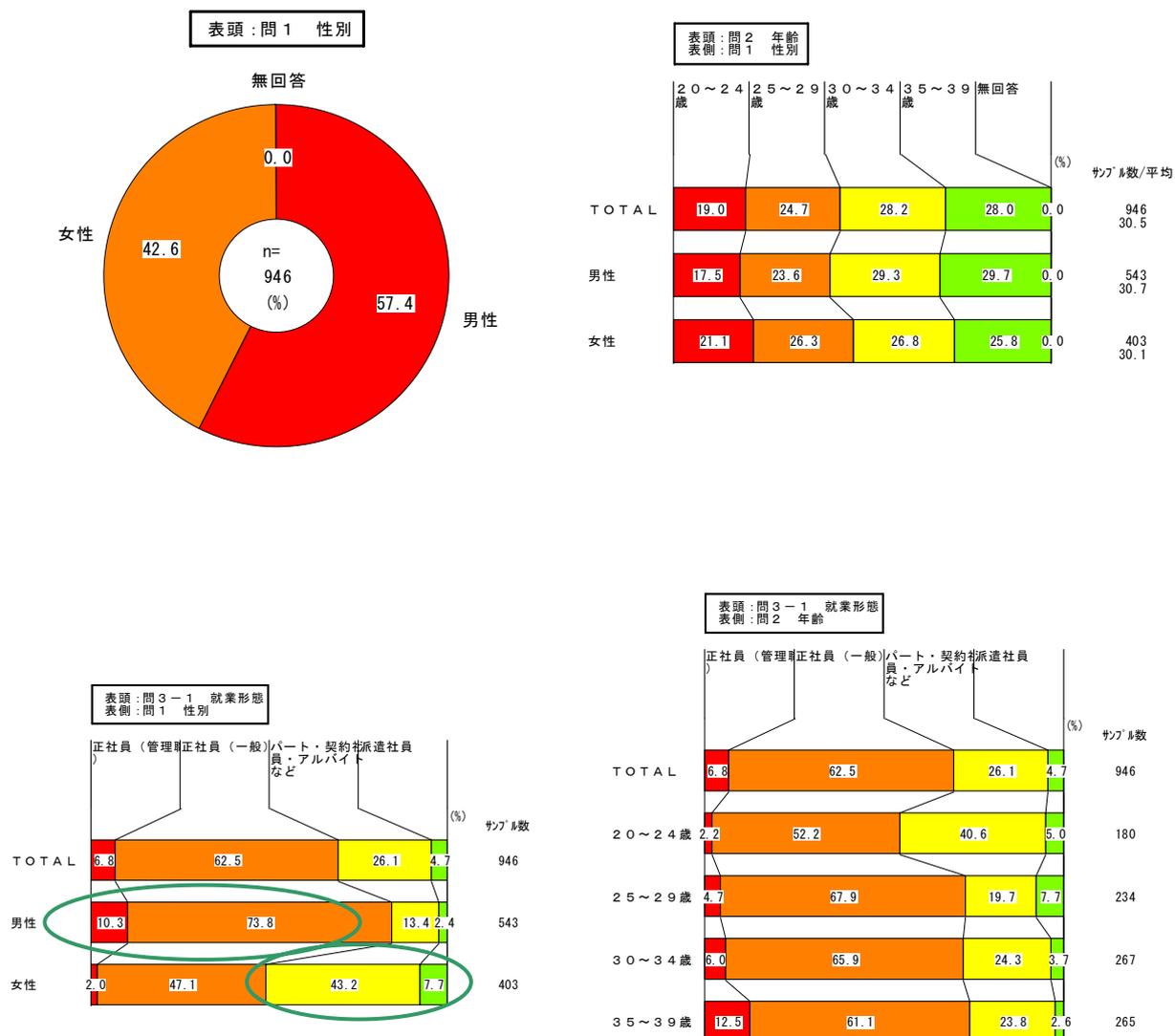


## 2. 社会人編

### (1) 基本属性

全体の6割弱(57.4%)は「男性」。全体の6割(62.5%)は「正社員(一般)」。「正社員(管理職)」の6.8%をあわせて以後【正規社員】と定義する。同様に「パート・契約社員・アルバイトなど(26.1%)」と「派遣社員(4.7%)」をあわせて【非正規社員】と定義する。

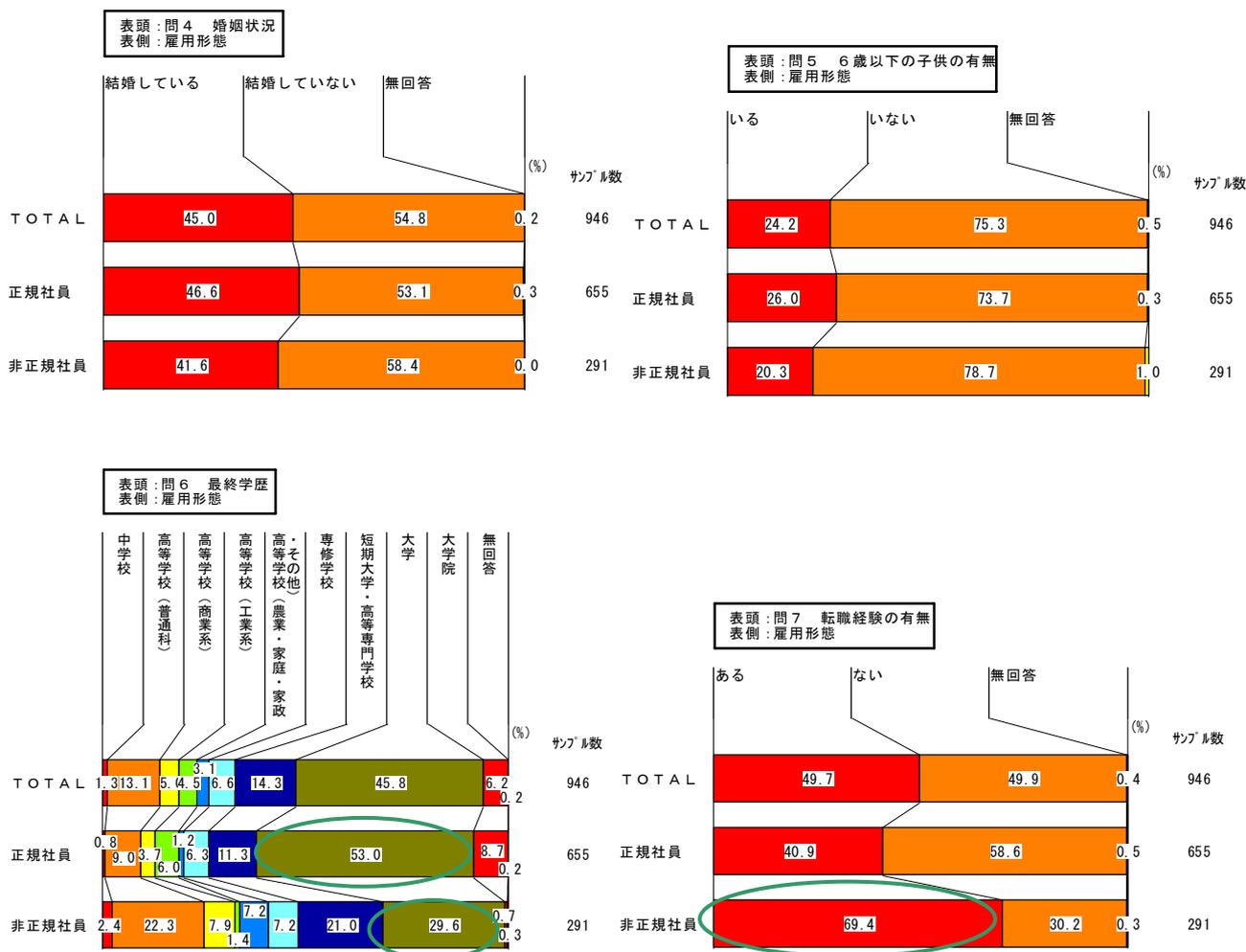
男性では【正規社員】が「正社員(一般)(73.8%)」と「正社員(管理職)(10.3%)」をあわせて8割強(84.1%)を占めるのに対し、女性ではほぼ半数が【非正規社員】となっている(50.9%)。



全体の半数弱（45.0%）は現在「結婚している」。また6歳以下の子どもの有無では「いる」人は約4人に1人（24.2%）であった。

最終学歴については、『正規社員』の6割以上は大学以上（大学+大学院）である（61.7%）。一方『非正規社員』ではその割合は3割にとどまる（30.3%）。

また、全体のほぼ半数（49.7%）は何らかの転職経験をもっている。特に現在『非正規社員』の層では7割（69.4%）の人が転職経験「あり」と回答している。

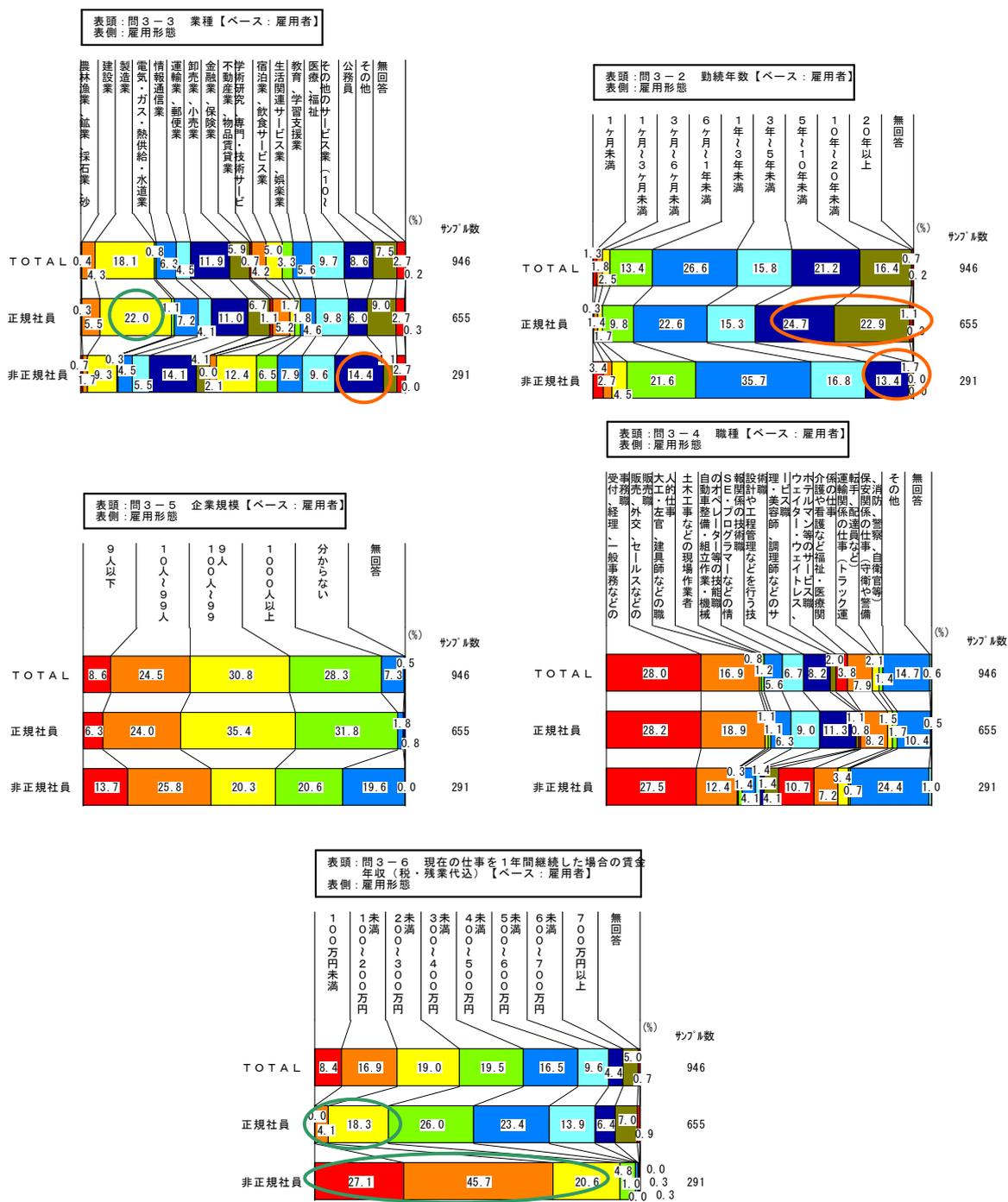


(2) 就業状況

『正規社員』では「製造業」の割合がもっとも高い (22.0%)。一方、『非正規社員』では「その他サービス業 (14.4%)」がもっとも多く、僅差で「卸売業、小売業 (14.1%)」「宿泊業、飲食サービス業 (12.4%)」が続く。

勤続年数については『正規社員』では5年以上がほぼ半数 (48.7%) であるのに対し、『非正規社員』ではその割合は2割弱 (15.1%) にとどまる。

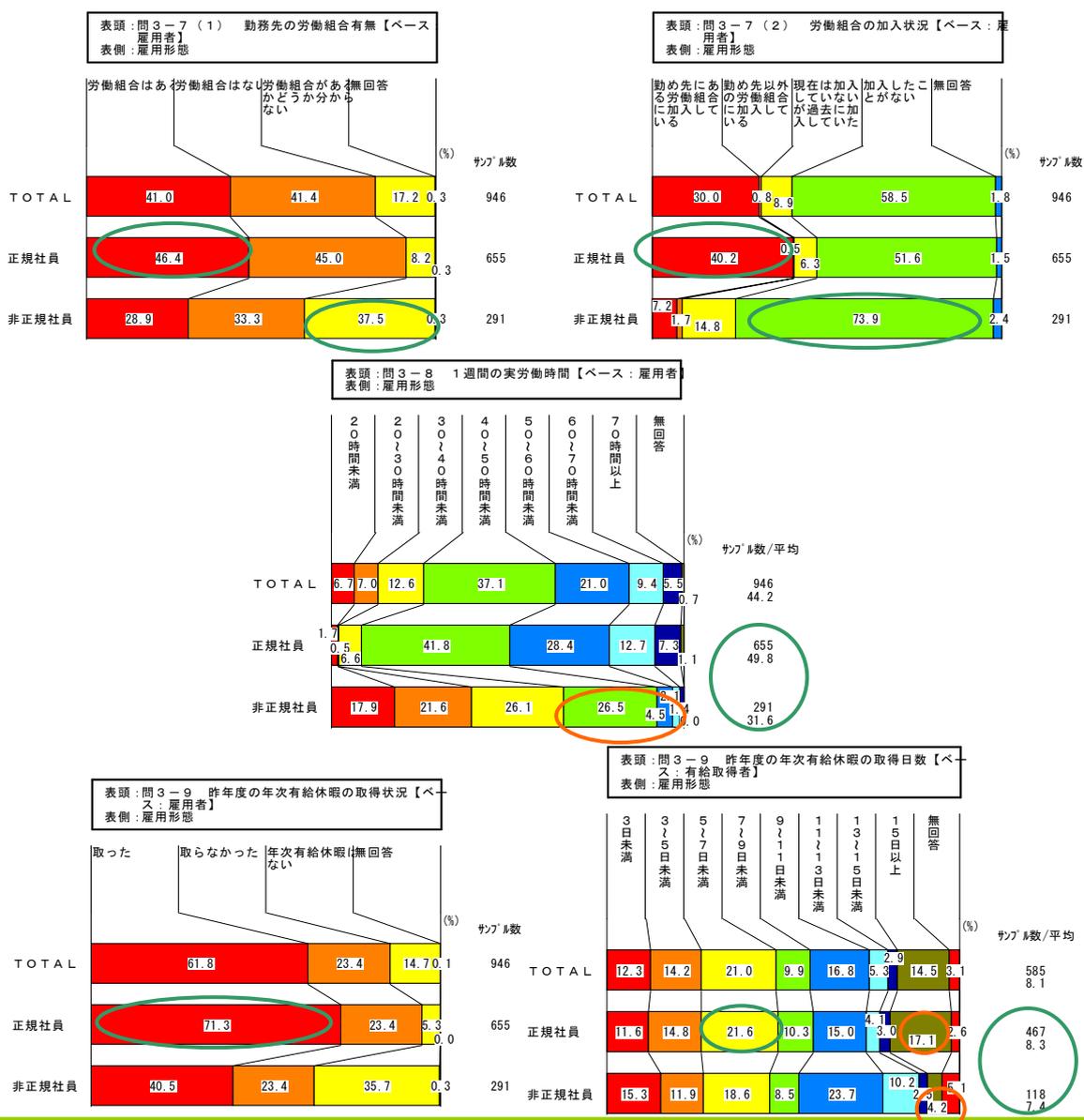
『正規社員』では年収が300万円未満の層は全体の2割 (22.4%) にとどまるのに対し、『非正規社員』では9割以上 (93.3%) を占めている。



労働組合の有無では『正規社員』のほぼ半数（46.4%）は「労働組合はある」と答えているのに対し、『非正規社員』の4割弱（37.5%）はあるかどうかすらわからないと答えている。また実際の加入状況においても『正規社員』の4割（40.2%）は現在加入しているのに対し、『非正規社員』では1割未満（7.2%）にとどまり、過去においても「加入したことがない」人が7割以上（73.9%）を占める。

また、1週間の実労働時間の平均は『正規社員』では49.8時間であった。『非正規社員』では平均では31.6時間であるが、40時間以上という正社員なみの労働時間と回答した人も3割以上（34.5%）を占めている。

年次有給休暇の取得状況では『正規社員』の7割（71.3%）は「取った」と回答しており、平均取得日数は8.3日であった。「5日～7日未満」が2割（21.6%）でもっとも多いが、「15日以上」との回答も17.1%で次いで多い。一方『非正規社員』では4割弱（35.7%）には年次有給休暇がなく、有給を「取った」割合は4割（40.5%）にとどまる。取得者における平均日数も7.4日と正規社員より短く、「15日以上」はわずかに4.2%であった。



### Ⅲ 調査結果

#### ◇ 労働関係法制度の理解度

労働関係法制度に関する用語の認知状況と、各種事例に対する法違反認識についての解答状況から、労働関係法制度の理解度指標を作成した。

用語を認知しており、かつ事例について適切な解答を行った場合に1ポイント付与とし、7項目のポイント取得状況により3区分のレベルわけを行った。

#### 《認知をたずねた用語と事例解答の組み合わせ》

(学生・生徒編；問9と問10、社会人編；問8と問9)

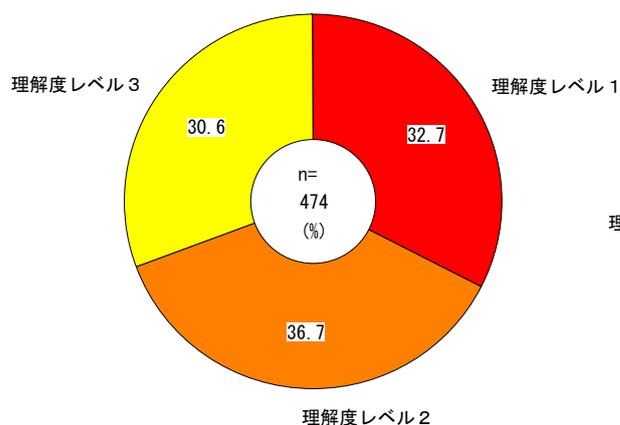
- 「団結権」認知&A事例「違反」
- 「最低賃金」認知&B事例「違反」
- 「残業割増」認知&C事例「違反」
- 「年次有給休暇（年休）認知&D事例「違反でない」
- 「育児休業」認知&E事例「違反」
- 「未払い賃金の請求権」認知&F事例「違反でない」
- 「男女雇用機会均等法」認知&G事例「違反」

「用語認知」かつ「事例正解」個数・・・0～2⇒理解度レベル1

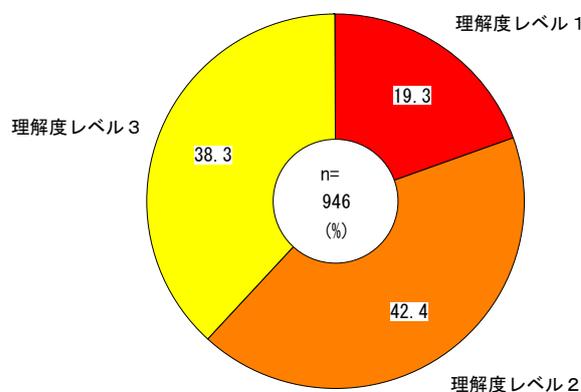
「用語認知」かつ「事例正解」個数・・・3～4⇒理解度レベル2

「用語認知」かつ「事例正解」個数・・・5～7⇒理解度レベル3

労働関係法制度の理解度【学生編】



労働関係法制度の理解度【社会人編】



本報告は、この「理解度」の違いがどこにあるのか、また理解度の違いがどのように行動の違いに影響しているのか分析を中心に行う。

## 1. 学生・生徒編

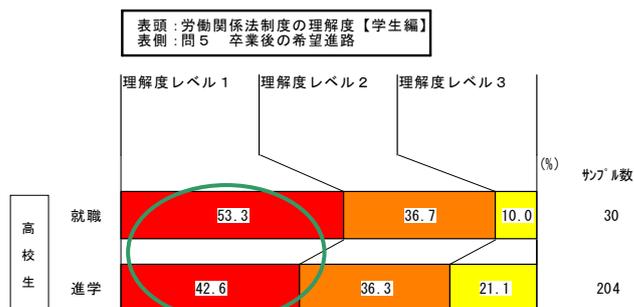
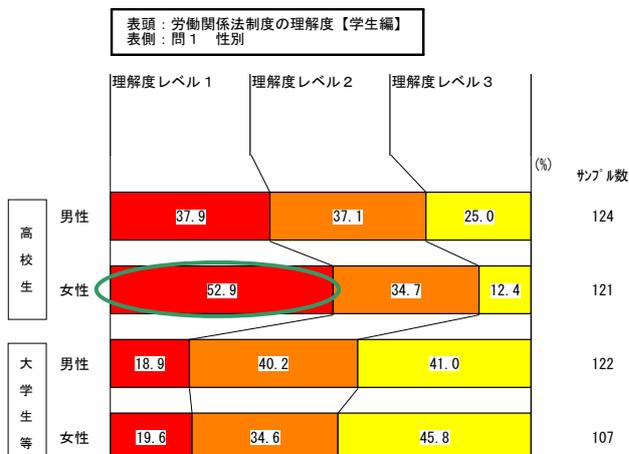
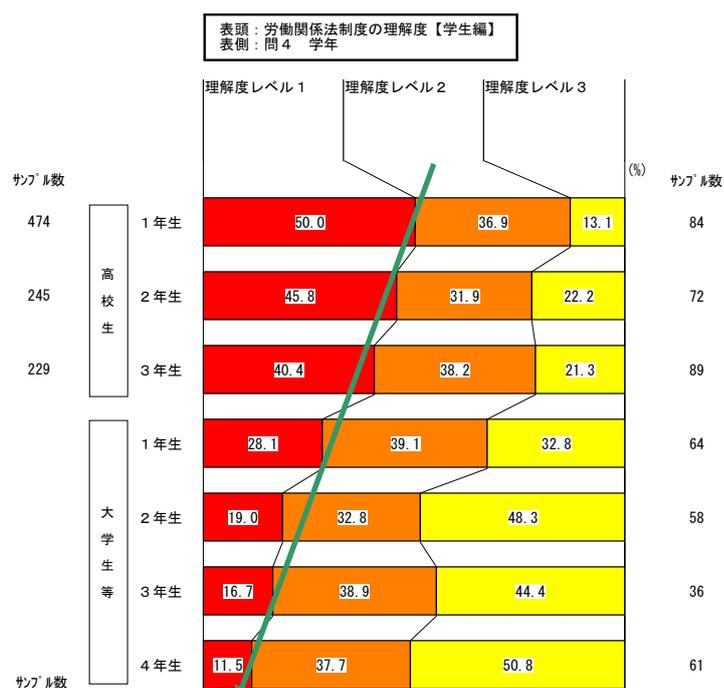
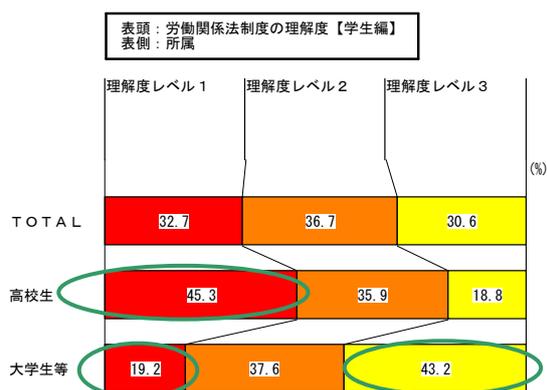
### (1) 基本属性別分析

#### 『高校生』に比べて『大学生等』は理解度の高い者が多い

高校生の段階では「理解度レベル1」が全体の半数弱（45.3%）を占めているが、大学生等になると「理解度レベル1」は2割（19.2%）に留まり、4割（43.2%）は「理解度レベル3」に達している。

また、学年があがるにつれて「理解度レベル1」の割合が低くなる傾向が見られる。性別にみると、高校生においては『男性』に比べて『女性』で「理解度レベル1」の割合が高くなっている（52.9%）。

高校を卒業後就職を希望しているものと進学を希望しているものに分けてみたところ、今回のサンプル数では有意差はないものの就職希望の生徒のほうがやや「理解度レベル1」の割合が高い傾向にある（就職：53.3%、進学：42.6%）。



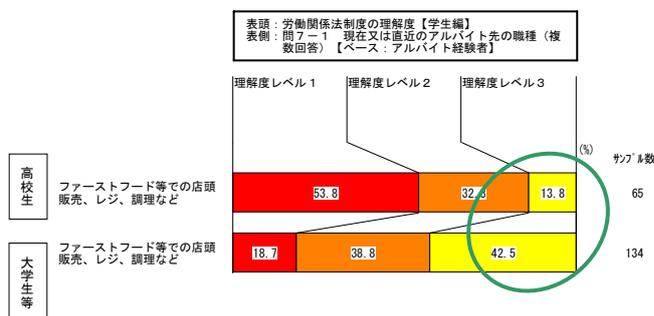
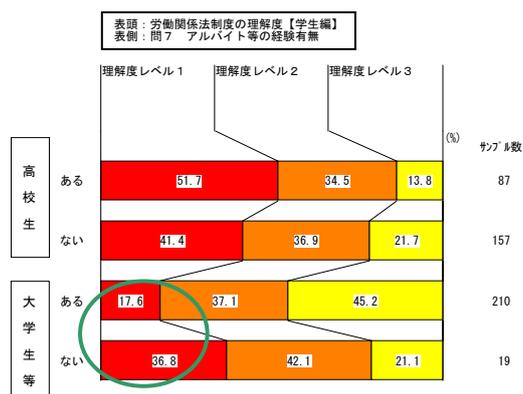
(2) 働き方の属性別分析

アルバイト経験の有無による理解度の相違は、高校生にはあまり見られないが、大学生等ではアルバイト経験がある学生の方が理解度の高い者が多い

高校生では、アルバイト経験の有無による理解度レベルの違いは見られなかった。有意差は見られなかったものの、アルバイト経験が『ある』生徒のほうが理解度レベルの低い層の割合が高く（ある；51.7%、ない；41.4%）、アルバイト経験のあるほうが理解度が高まるとは言えない。

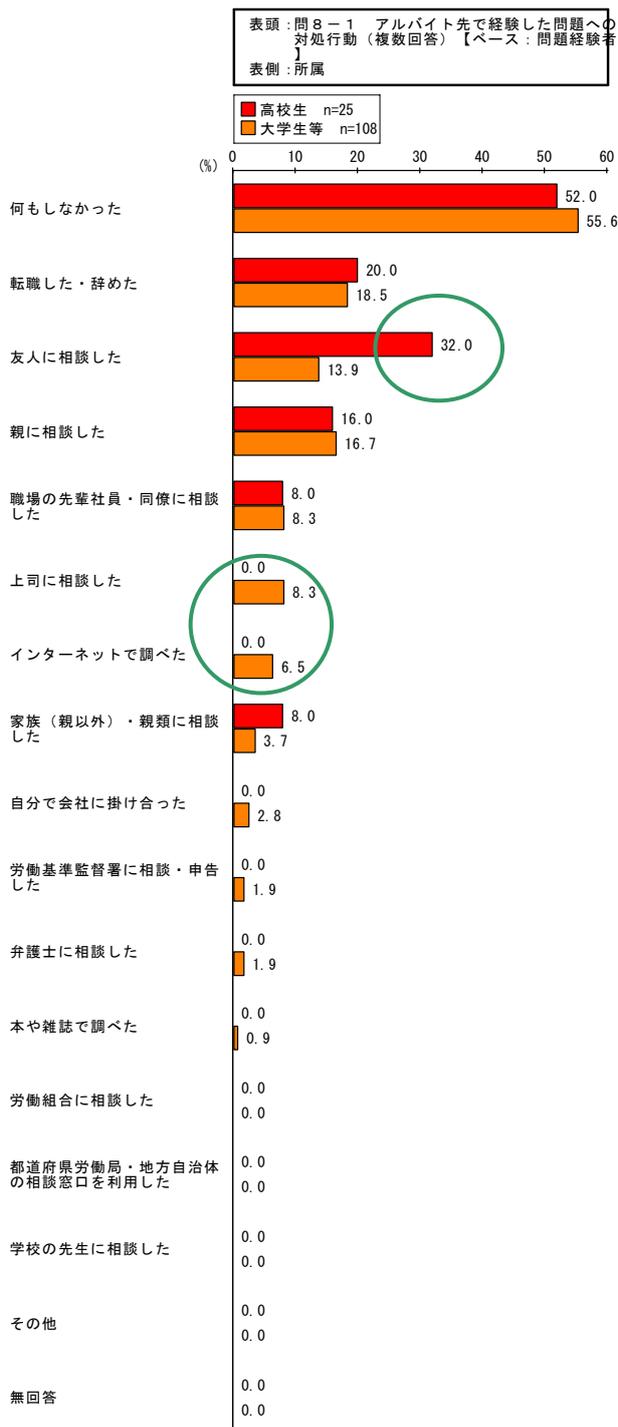
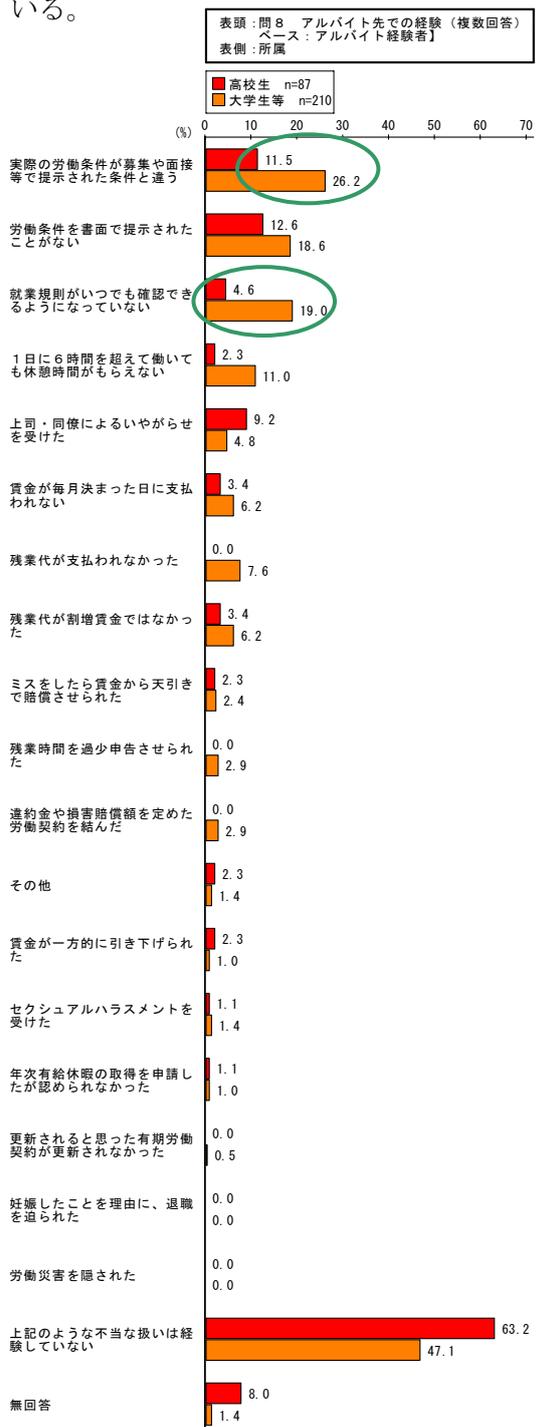
一方、大学生等においては、その多くは何らかのアルバイト経験を持っており、アルバイト経験のない学生に比べて経験のある学生では「理解度レベル3」の割合が高くなっている（ある；46.2%、ない；21.1%）。

また、アルバイト経験のある高校生の大半は『ファーストフード等での店頭販売、レジ、調理など』の職種についているが、同じ職種を経験している大学生等と比較して理解度レベルが低い層の割合が高く、アルバイト経験によって理解度が高まるとは考えにくい（高校生；13.8%、大学生等；42.5%）。



不当な扱いを受けた際の行動としては、高校生は友人を頼りに、大学生等になるとインターネットでの検索や上司への相談などを行うようになる

高校生から大学生等になるにつれ理解度レベルの高いものの割合が上がるが、大学生等になると労働条件が募集時と違う、就業規則がいつでも確認できるようになっていない等を経験した割合が高くなっている。また、問題への対処行動として高校生は「友人に相談した」割合が3割（32.0%）となっているが、大学生等ではその割合は下がり、「上司に相談した（8.3%）」「インターネットで調べた（6.5%）」などの行動が見られるようになって

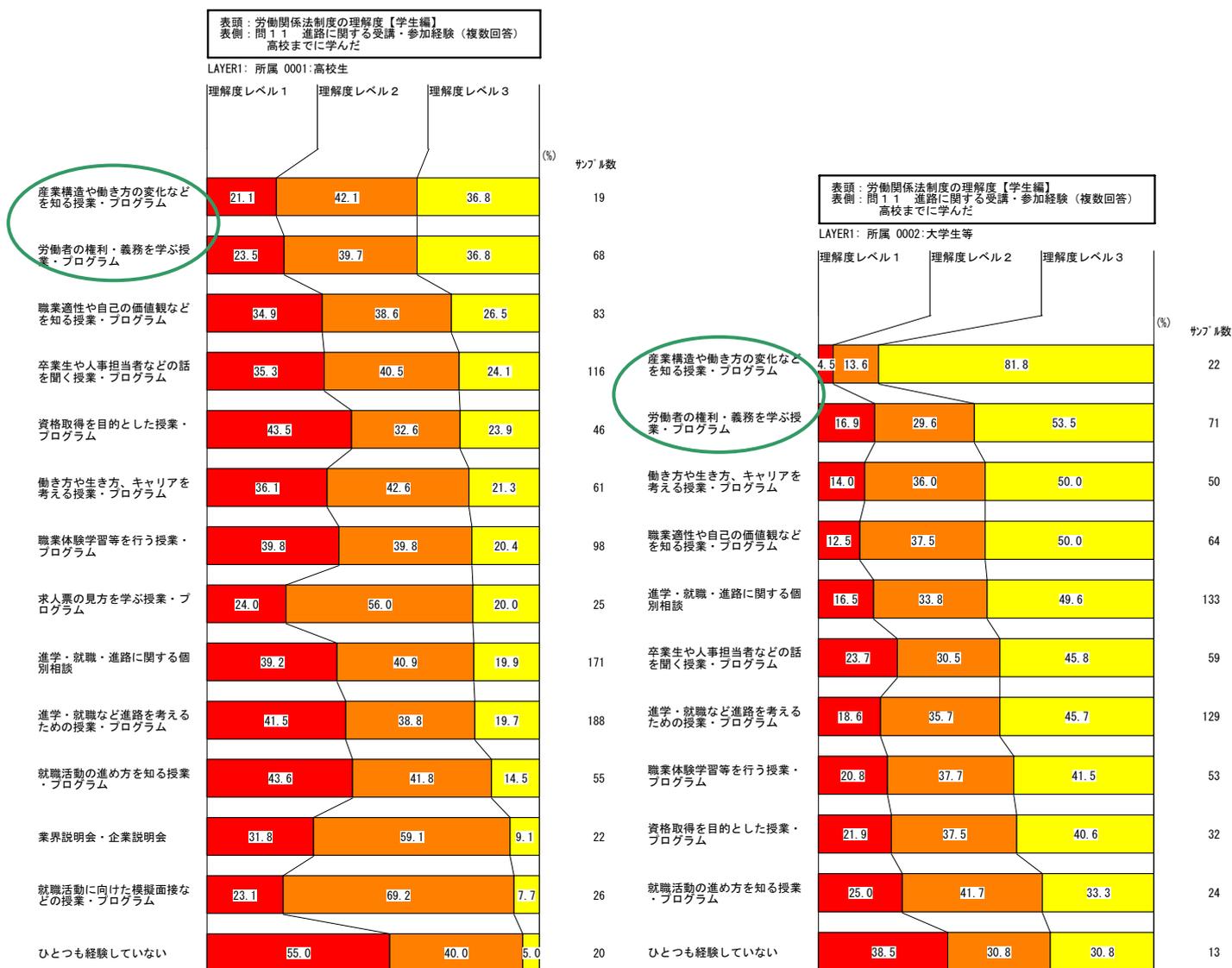


(3) 学習経験別分析

「産業構造や働き方の変化などを知る授業・プログラム」「労働者の権利・義務を学ぶ授業・プログラム」を受講した経験が、理解度を向上させる

高校までに学んだことのうち、「理解度レベル3」の割合が高くなっているプログラムは、高校生、大学生等ともに「産業構造や働き方の変化などを知る授業・プログラム（高校生；36.8%、大学生等；81.8%）」や「労働者の権利・義務を学ぶ授業・プログラム（高校生；36.8%、大学生等；53.5%）」となっており、これらを受講した経験が労働関係法の理解につながっていることがわかる。

また、大学等で学んだ経験の中では、「卒業生や人事担当者などの話を聞く授業・プログラム（53.3%）」や「職業体験学習等を行う授業・プログラム（52.8%）」「進学・就職・進路に関する個別相談（50.0%）」などの経験をもった学生の半数以上が「理解度レベル3」に達しており、効果を発揮していることがわかる。



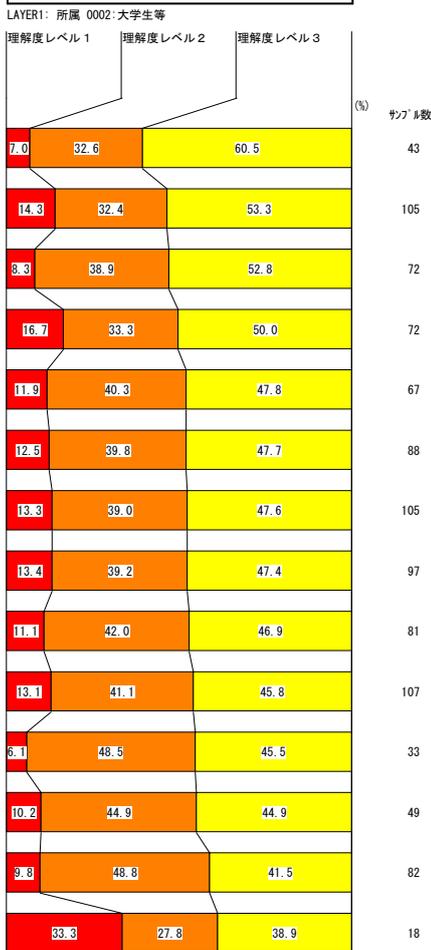
※受講経験者数の少ないグラフは省略している。

学習内容のタイプ別に見ると、高校生において、労働市場全体や労働関係法についての受講経験の有無では「理解度レベル1」と「理解度レベル3」の割合に有意差がみられるが他のタイプの授業では特に差は見られない（大学生等が高校までに学んだ回答では特に有意差なし）。

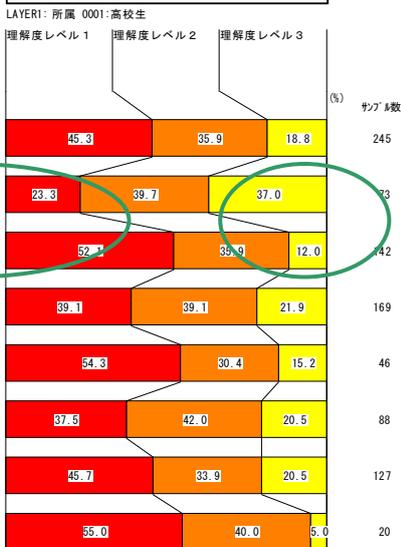
一方、大学生等が大学等で学んだ内容においては、将来の働き方を検討するための授業の受講経験の有無において、「理解度レベル1」と「理解度レベル3」の割合に有意差がみられる（他は有意差なし）。

※『労働関係法』受講あり：「労働者の権利・義務を学ぶ授業・プログラム」「産業構造の変化や働き方の変化、労働市場の状況などを知る授業・プログラム」のいずれかを経験。なし、はいずれも経験なし。  
 『将来の働き方検討』受講あり：「職業体験学習やインターンシップを行う授業・プログラム」「働き方や生き方、キャリアを考える授業・プログラム」「職業適性や自己の価値観、強み・弱みなどを知る授業・プログラム」「卒業生や経営者、人事担当者などの話を聞く授業・プログラム」のいずれかを経験。なし、はいずれも経験なし。  
 『就職活動実務系』受講あり：「就職活動の進め方を知る授業・プログラム」「就職活動に向けた模擬面接、エントリーシートの書き方、社会人マナーなどの授業・プログラム」「業界説明会・企業説明会」「求人票の見方を学ぶ授業・プログラム」「資格取得を目的とした授業・プログラム」のいずれかを経験。なし、はいずれも経験なし。  
 なお、「進学・就職など進路を考えるための授業・プログラム」「進学・就職・進路に関する個別相談」については受講者割合が高いため、分析から除外。

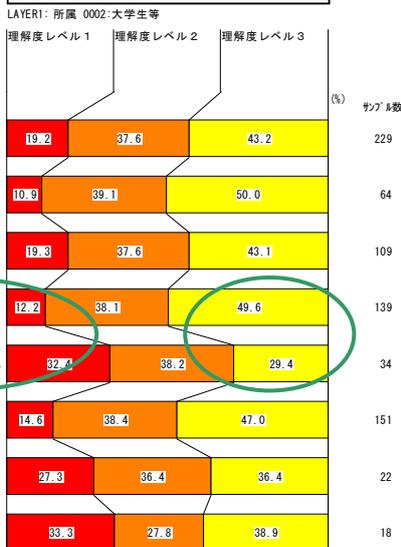
表頭：労働関係法制度の理解度【学生編】  
 表例：問1.1 進路に関する受講・参加経験（複数回答）  
 短大・高専・専修・大学・大学院で学んだ



表頭：労働関係法制度の理解度【学生編】  
 表例：問1.1 進路に関する受講・参加経験（複数回答）  
 高校までに学んだ



表頭：労働関係法制度の理解度【学生編】  
 表例：問1.1 進路に関する受講・参加経験（複数回答）  
 短大・高専・専修・大学・大学院で学んだ

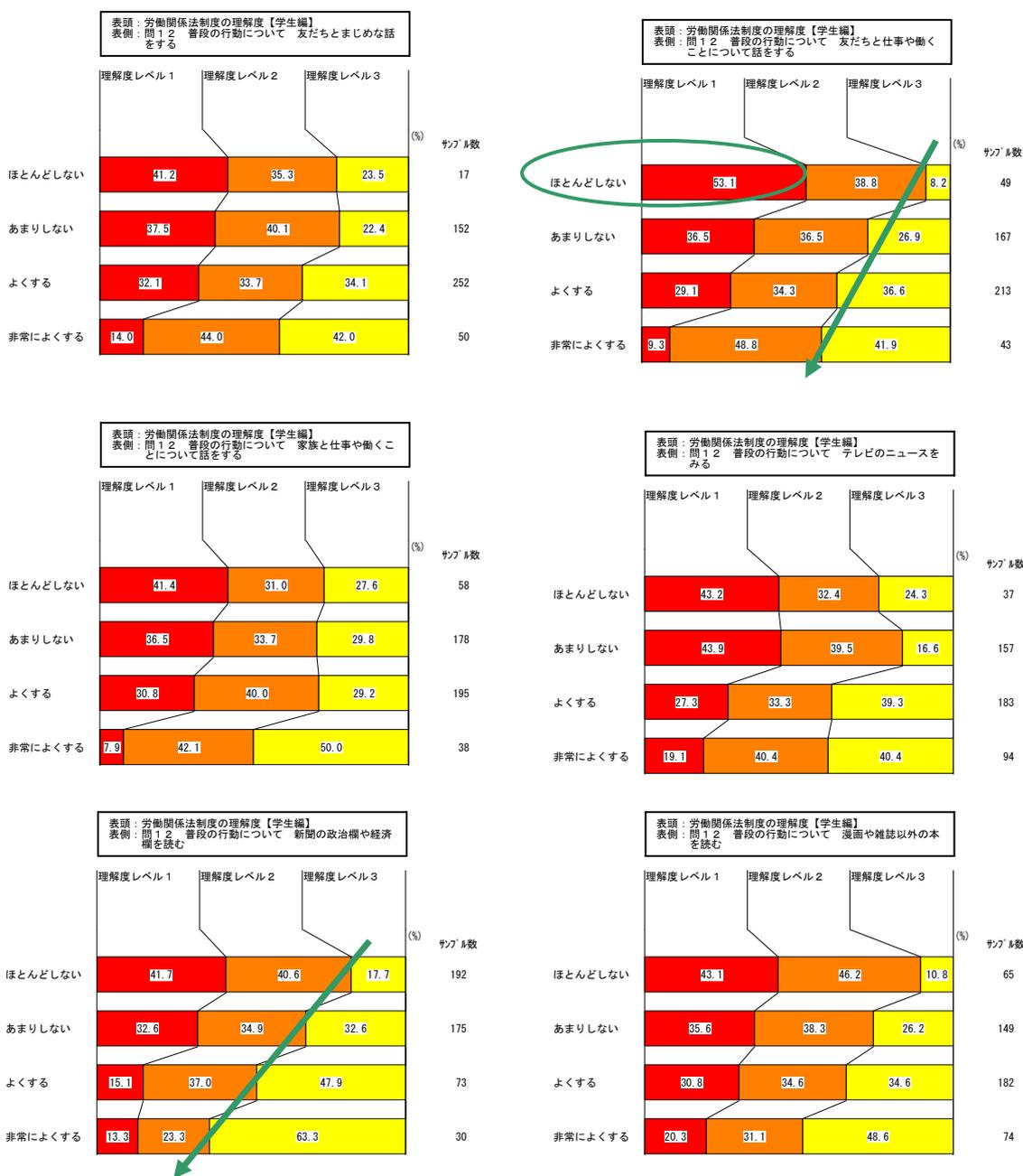


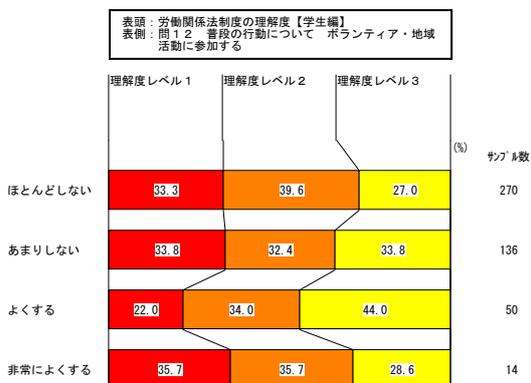
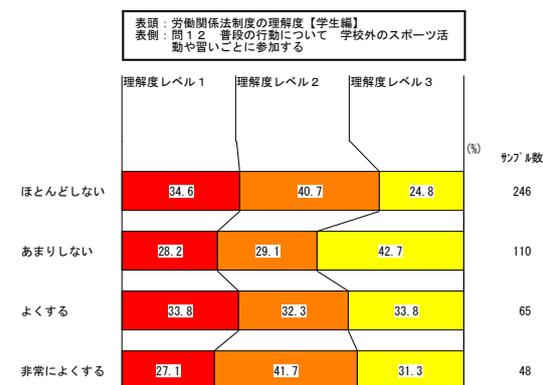
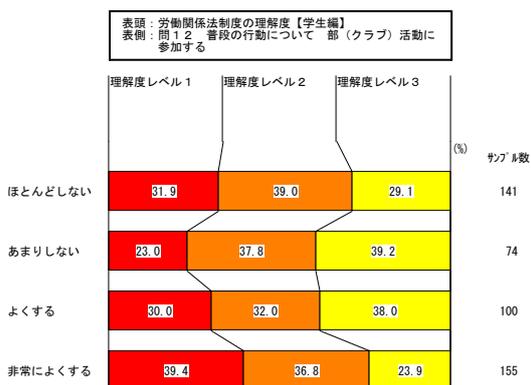
(4) 行動傾向別分析

『友だちと仕事や働くことについて話をする』『新聞の政治欄や経済欄を読む』学生・生徒ほど、理解度が進んでいる

友だちと仕事や働くことについての話をほとんどしない生徒・学生では、その半数以上が「理解度レベル1」にとどまっており、日ごろの関心の有無が理解度の差となっていることがわかる(53.1%)。一方、部活動や習い事、ボランティア活動などの経験は、直接的には理解度の向上に結びついていないようである。

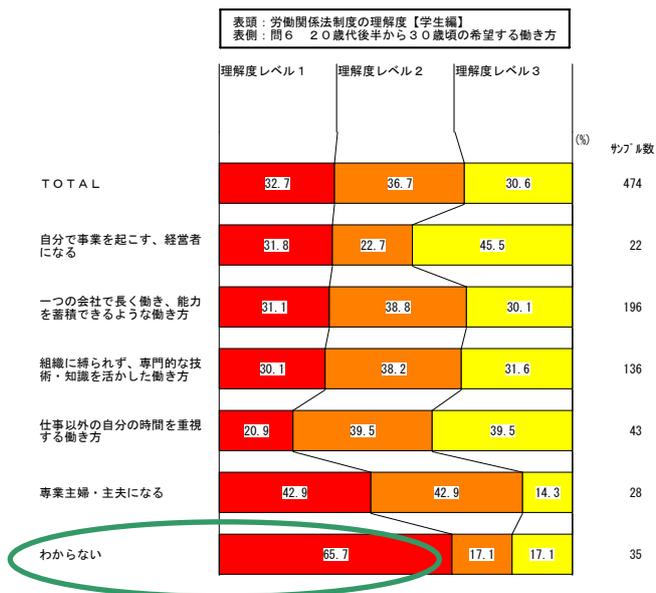
※問 12、14 のデータは高校生・大学生等を合算した値を掲示している。





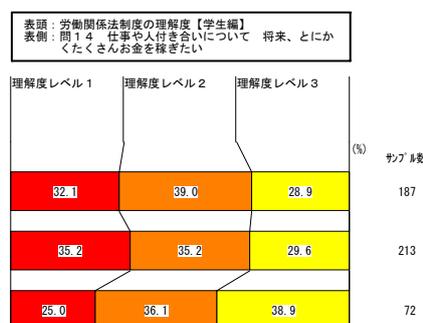
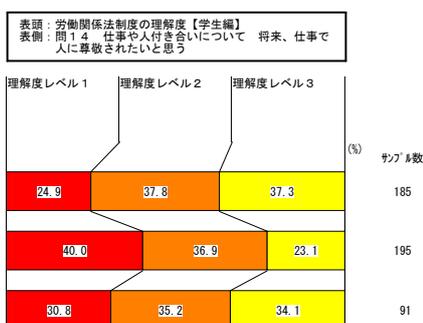
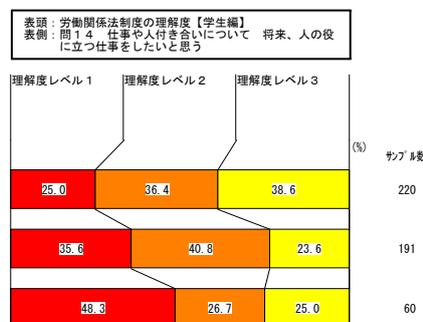
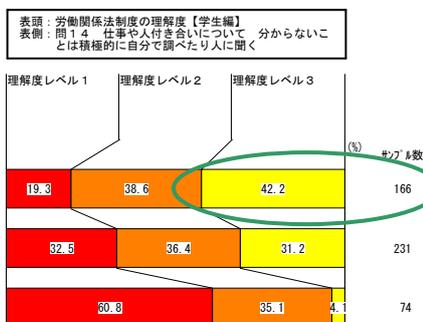
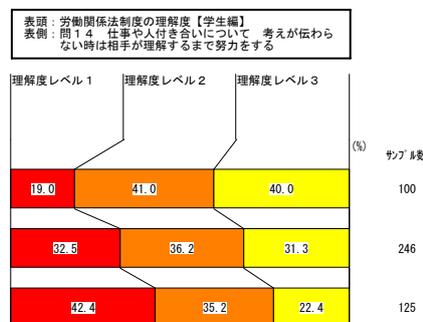
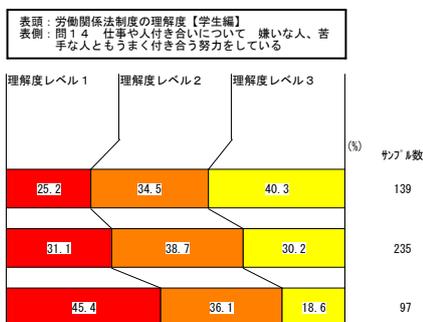
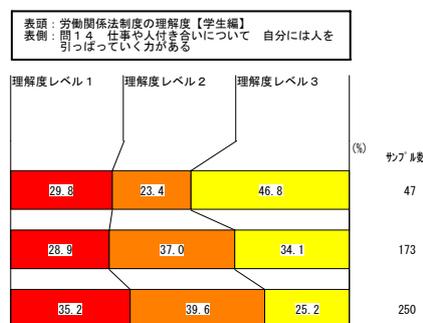
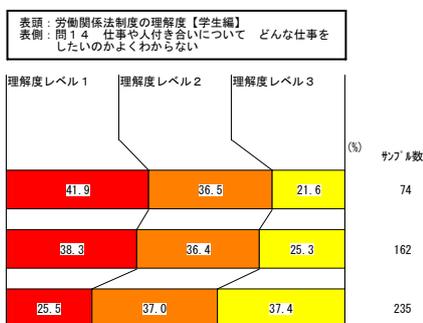
将来に対する希望が見いだせない層では比較的理解度が低い

20歳代後半から30歳ごろの希望する働き方について『わからない』と回答した層では全体に比べて「理解度レベル1」の割合が高い（66.7%）。



『分からないことは積極的に自分で調べたり人に聞く』学生・生徒ほど、理解度が高い

『嫌いな人、苦手な人ともうまく付き合う努力をしている』『考えが伝わらない時は相手が理解するまで努力する』ということによくあてはまる生徒・学生ほど理解度レベルが高いことがわかる (40.3%、40.0%)。



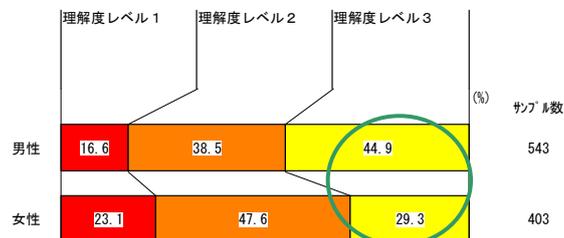
## 2. 社会人編

### (1) 基本属性別分析

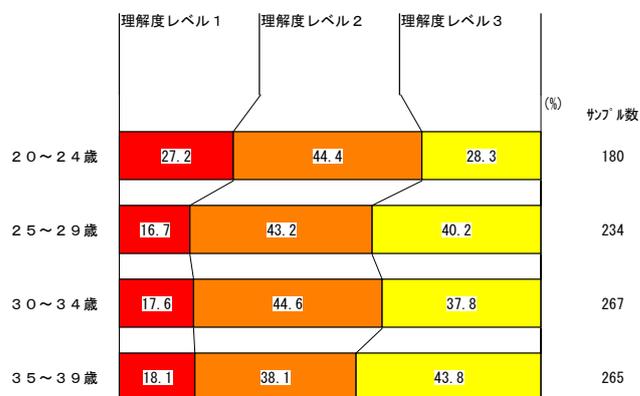
女性に比べると男性の方が理解度の高い者が多い

年代や婚姻状況、未就学児の有無による違いは見られない一方、最終学歴別に見ると、『大学』や『大学院』等を卒業した人はその他の層と比べて「理解度レベル3」の割合が高くなっている（49.0%、59.3%）。

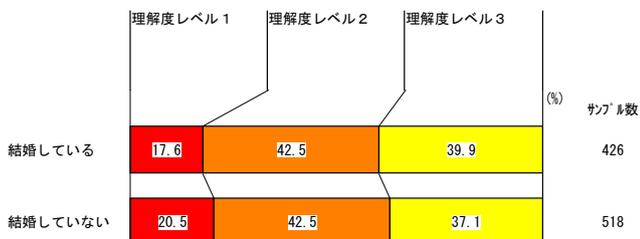
表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表側：問1 性別



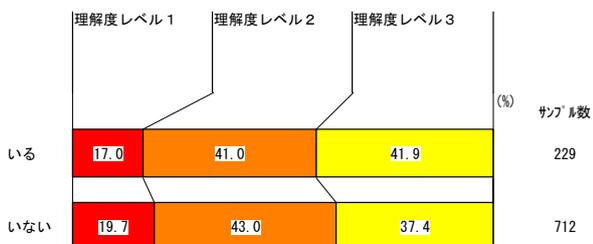
表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表側：問2 年齢



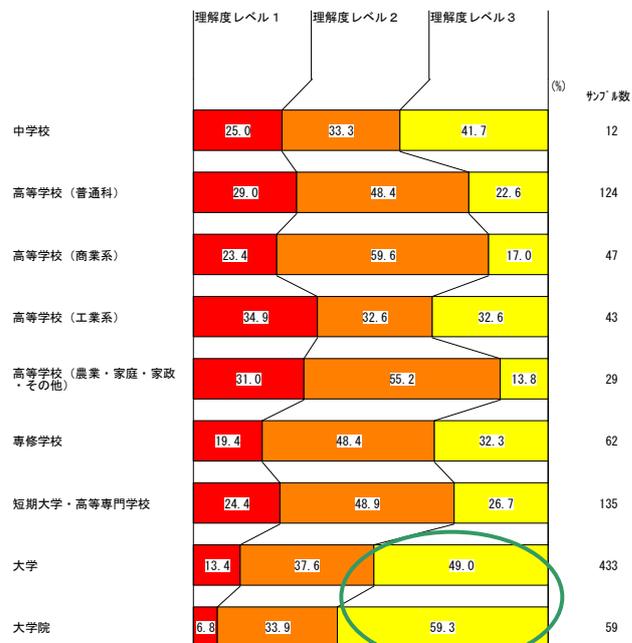
表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表側：問4 婚姻状況



表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表側：問5 6歳以下の子供の有無



表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表側：問6 最終学歴

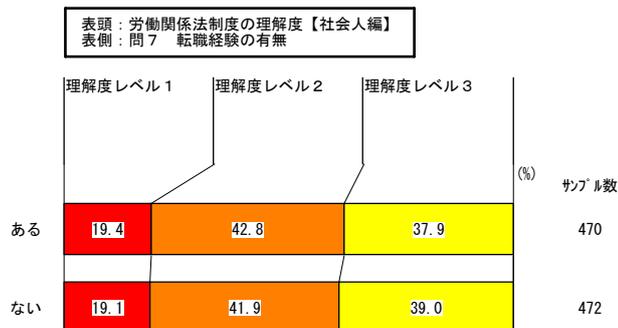
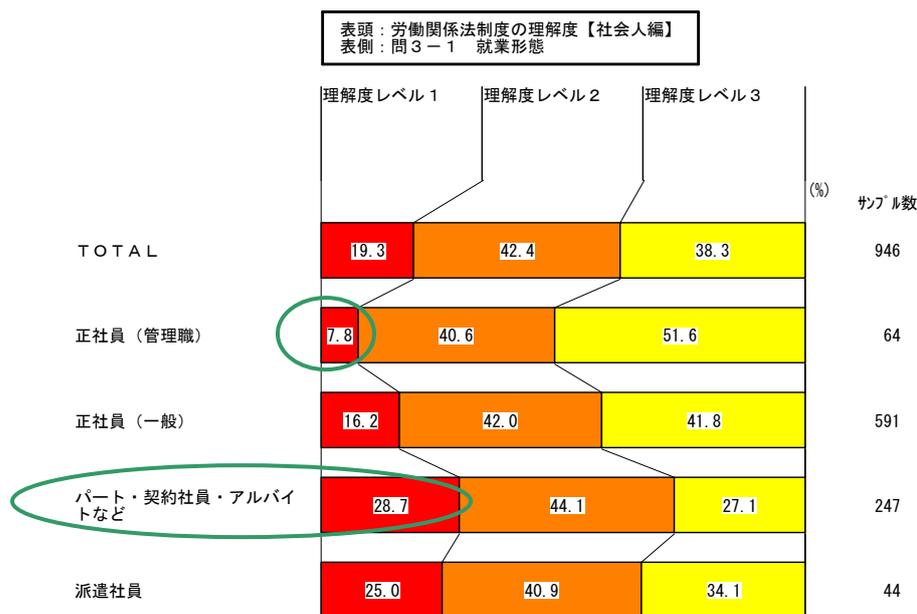


(2) 働き方の属性別分析

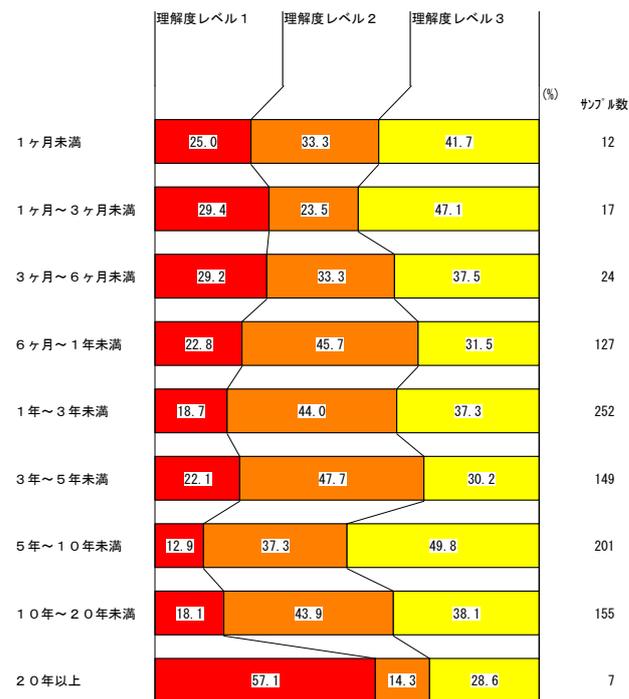
『パート・契約社員・アルバイト』の3割弱は理解度の低い層。管理職は、他の就業形態に比して理解度は高いものの、理解度が低い層も見られる

就業形態別の理解度状況を見ると、『パート・契約社員・アルバイト』の層で「理解度レベル1」の割合が高くなっている(28.7%)。『正社員(管理職)』ではもっとも「理解度レベル3」の割合は高いが(51.6%)、管理職であるにも関わらず「理解度レベル1」の層が1割弱(7.8%)みられる。

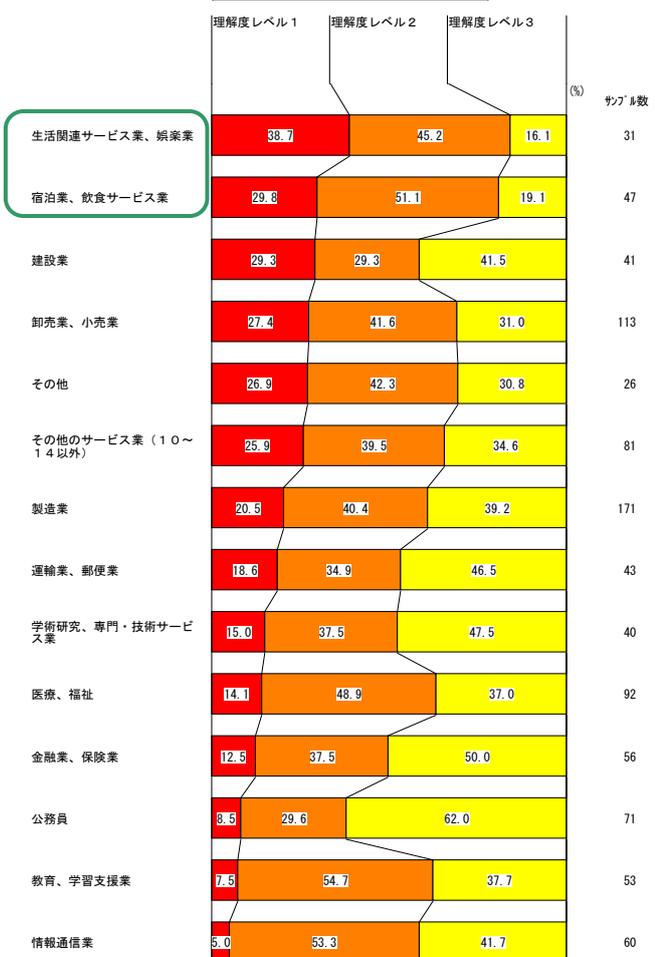
勤続年数や転職経験の有無では理解度レベルに大きな違いは見られないが、業種・職種によっては傾向に違いがみられる。「理解度レベル1」の層の割合が高いのは、業種では『生活関連サービス業、娯楽業(38.7%)』『宿泊業、飲食サービス業(29.8%)』となっている。また職種では『ウェイトラー・ウェイトレス、ホテルマン等のサービス業(33.3%)』『理・美容師、調理師などのサービス業(31.6%)』において、他の職種に比べ「理解度レベル1」の層の割合が高くなっている。



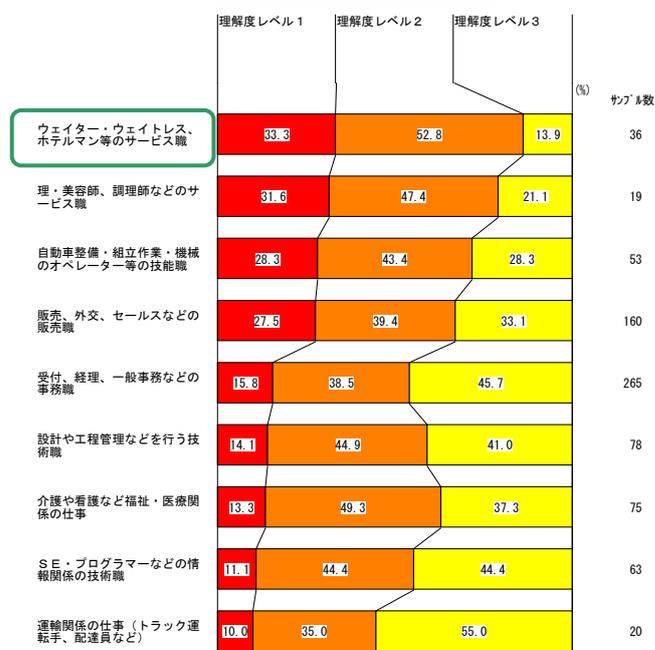
表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表例：問3-2 勤続年数【ベース：雇用者】



表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表例：問3-3 業種【ベース：雇用者】



表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表例：問3-4 職種【ベース：雇用者】

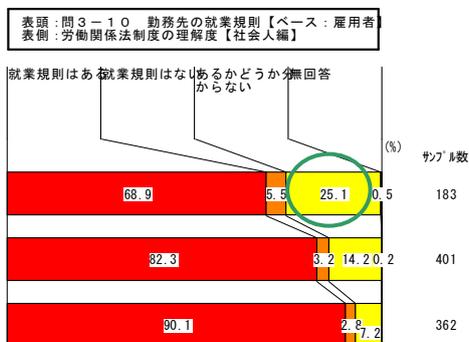
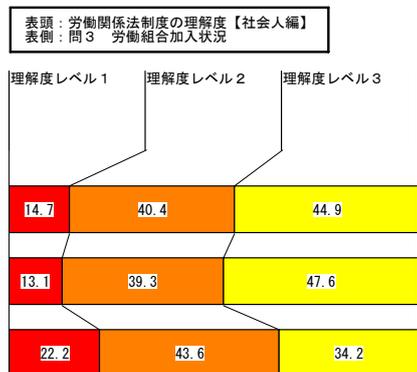
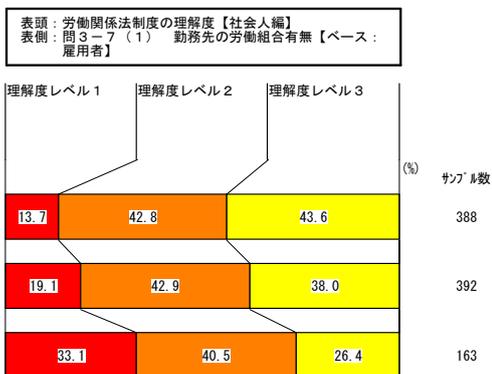
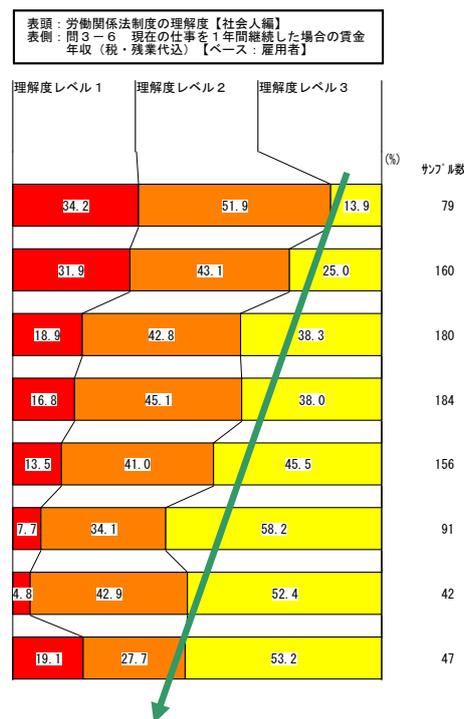
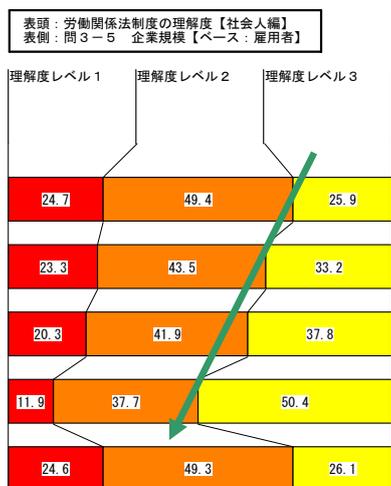


規模の大きな会社に勤める人の方が理解度が高い

勤め先の従業員規模別に見ると、相対的に従業員規模が大きな会社に勤めている人のほうが「理解度レベル3」の割合が高くなっていることがわかる（9人以下；25.9%、1000人以上；50.4%）。

労働組合の加入状況別にみると『労働組合があるかどうか分からない』、労働組合に『加入経験なし』の人で、「理解度レベル1」の割合が高くなっている（33.1%、22.2%）。

一方、『理解度レベル1』の層では、自社に就業規則が「あるかどうか分からない」と答えた人が4人に1人を占めている（25.1%）。



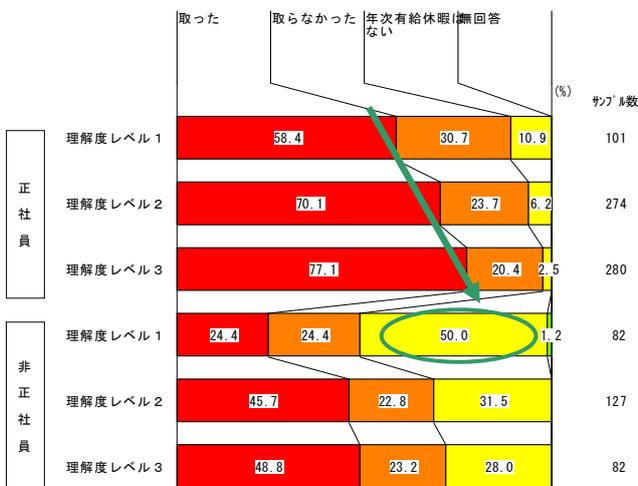
理解度の高い層ほど、有給休暇を取得する割合が高く、労働時間が短い

正社員『理解度レベル1』の層では、有給取得者は6割弱（58.4%）であるのに対し、『理解度レベル3』の層では8割弱（77.1%）が有給を取得している。また、取得日数も理解度の高い人ほど多い傾向にある。

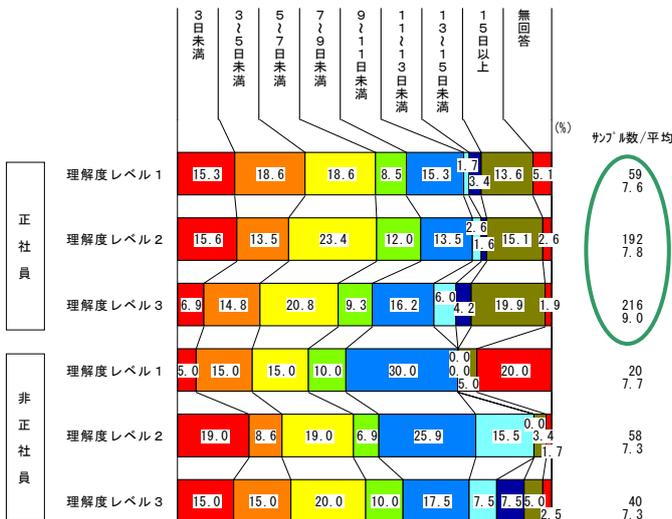
1週間の実労働時間についても平均時間は『理解度レベル3』の層は『理解度レベル1』の層に比べて4.5時間短い。

一方、非正社員では、『理解度レベル1』の層で「年次有給休暇はない」との回答が半数を占めている（50.0%）。また実労働時間については理解度が低い層の方が短くなっているが、これらはパート・アルバイトの層と派遣・契約社員の層との違いによるものと考えられる。

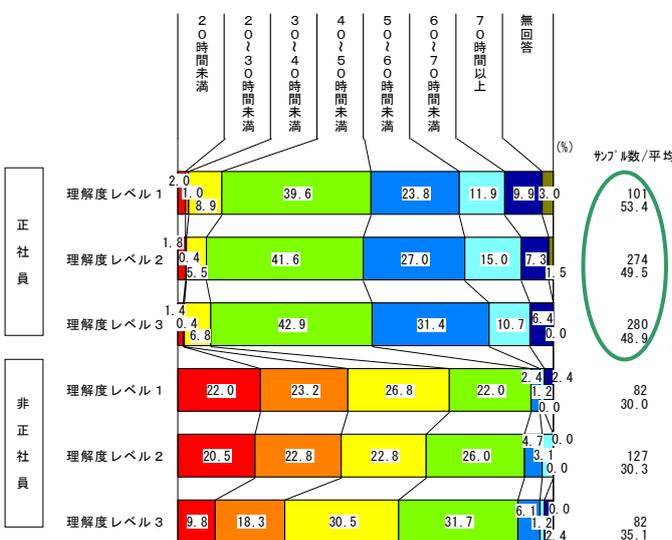
表頭：問3-9 昨年度の年次有給休暇の取得状況【ベース：雇用者】  
表側：労働関係法制度の理解度【社会人編】



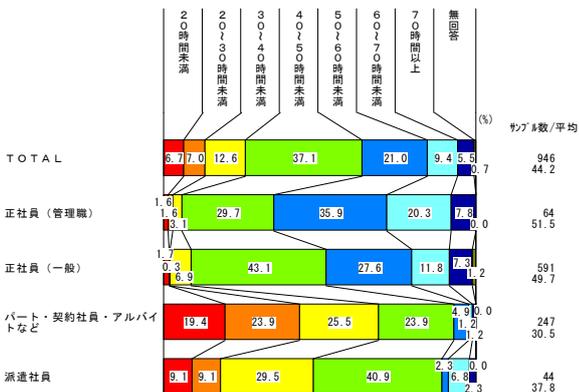
表頭：問3-9 昨年度の年次有給休暇の取得日数【ベース：有給取得者】  
表側：労働関係法制度の理解度【社会人編】



表頭：問3-8 1週間の実労働時間【ベース：雇用者】  
表側：労働関係法制度の理解度【社会人編】



表頭：問3-8 1週間の実労働時間【ベース：雇用者】  
表側：問3-1 就業形態

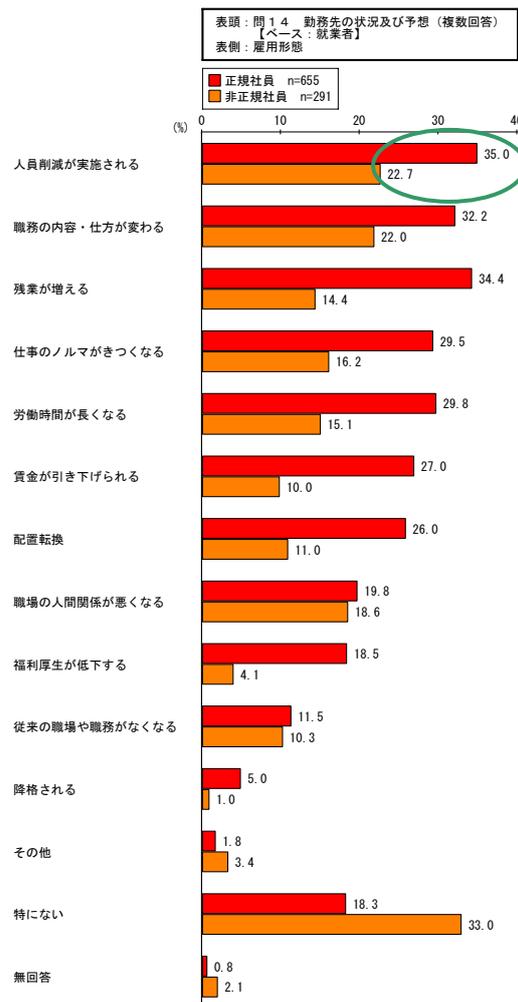
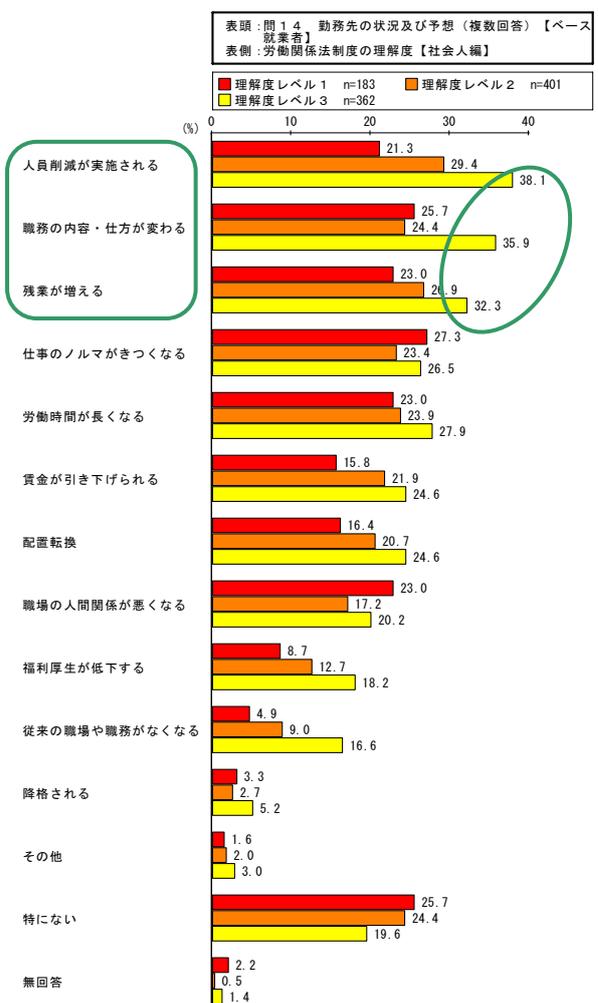
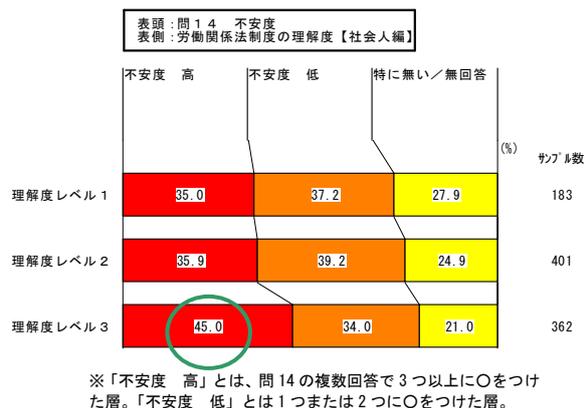


### 理解度の高い層ほど今後に対する不安を感じている

勤務先の状況や今後についての予想として3つ以上の不安があると回答した割合（不安度：高）は、『理解度レベル1』の層に比べて『理解度レベル3』の層で10ポイント高くなっている。

不安と答えた人の多い順としては「人員削減が実施される」「職務の内容・仕方が変わる」「残業が増える」となっている。いずれも『理解度レベル3』の層の3割以上が不安と答えており、他の層よりも回答の割合が高くなっている。

また、雇用形態別に見ると『正規社員』のほうがより不安に思うことが多いことがわかる。これは選択肢がもともとあまり非正規雇用には適応されない要素が含まれていることも原因と考えられるが、人員削減についても『正規社員』のほうがより不安に感じている人の割合が高い（正規：35.0%、非正規：22.7%）。



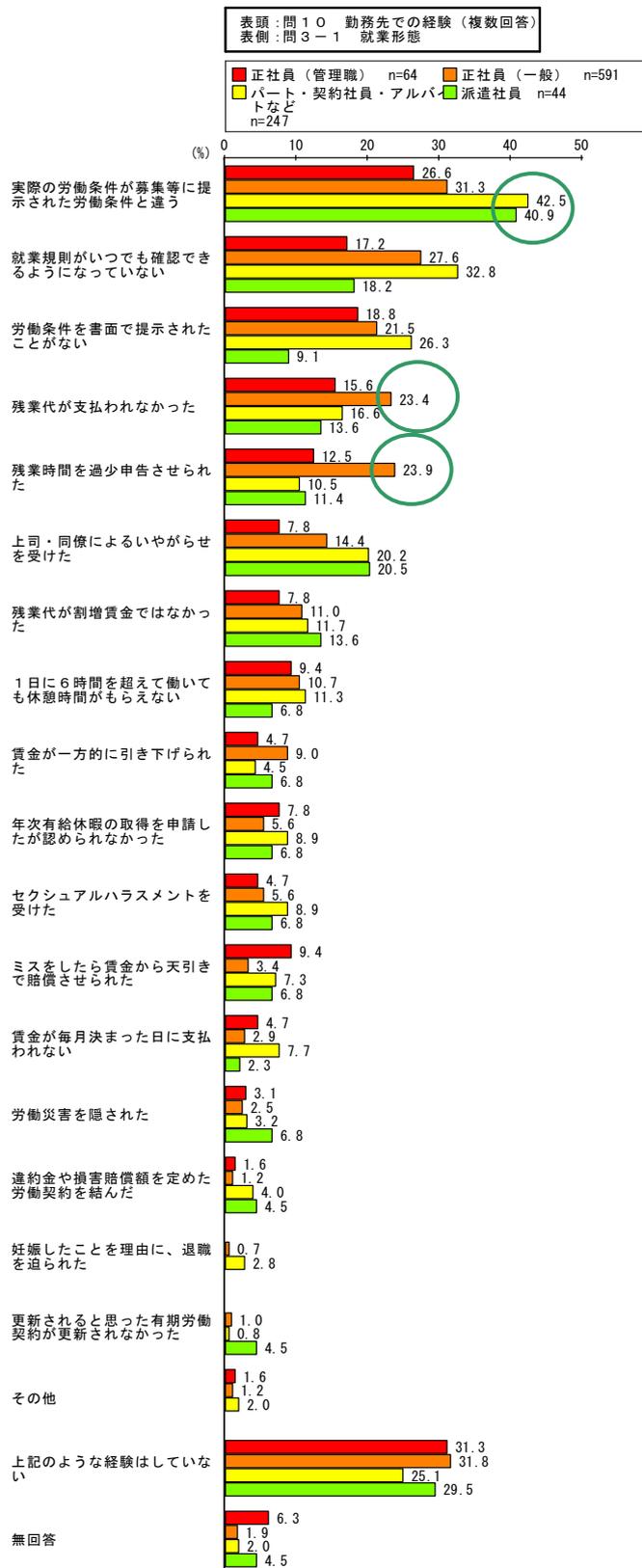
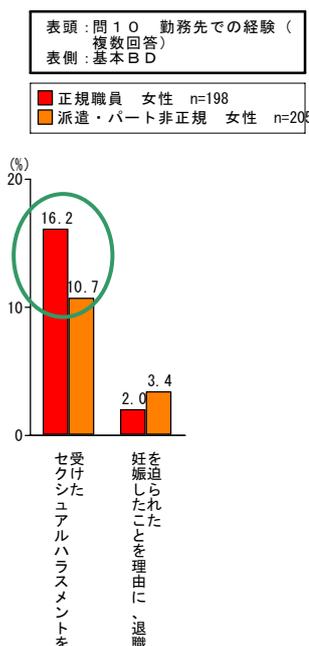
(3) 経験・行動分析

パート等の4割は、募集時と実際の労働条件が異なる経験がある

『パート・契約社員・アルバイトなど』や『派遣社員』では「実際の労働条件が募集等に提示された労働条件と違う」という経験をしたことがある人が4割にもものぼる(42.5%、40.9%)。

また、『正社員(一般)』では2割以上が「残業代が支払われなかった」「残業時間を過少申告させられた」経験をもっていることがわかった(23.4%、23.9%)。

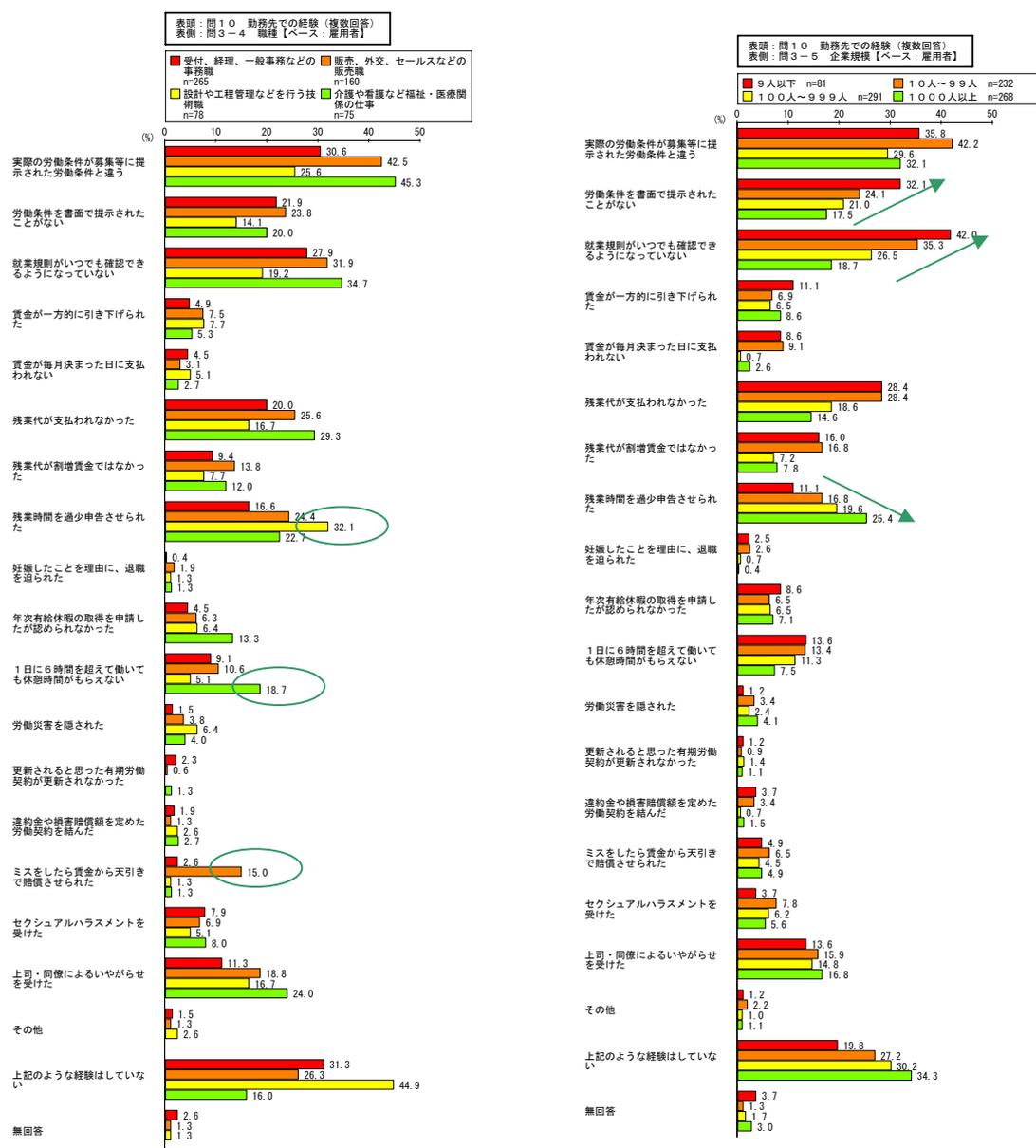
また、正社員女性の2割弱(16.2%)、非正社員女性の1割(10.7%)には「セクシュアル・ハラスメントを受けた」経験があり、妊娠を理由に退職を迫られた経験をもつ人もみられる。



### 職種や企業規模により、勤務先での経験が異なる

『技術職』では残業時間の過少申告(32.1%)、『販売職』では賃金天引き賠償(15.0%)、『福祉・医療関係職』では休憩時間なし6時間超労働(18.7%)が他の職種よりも経験した割合が高くなっており、職種によって異なることがわかる。

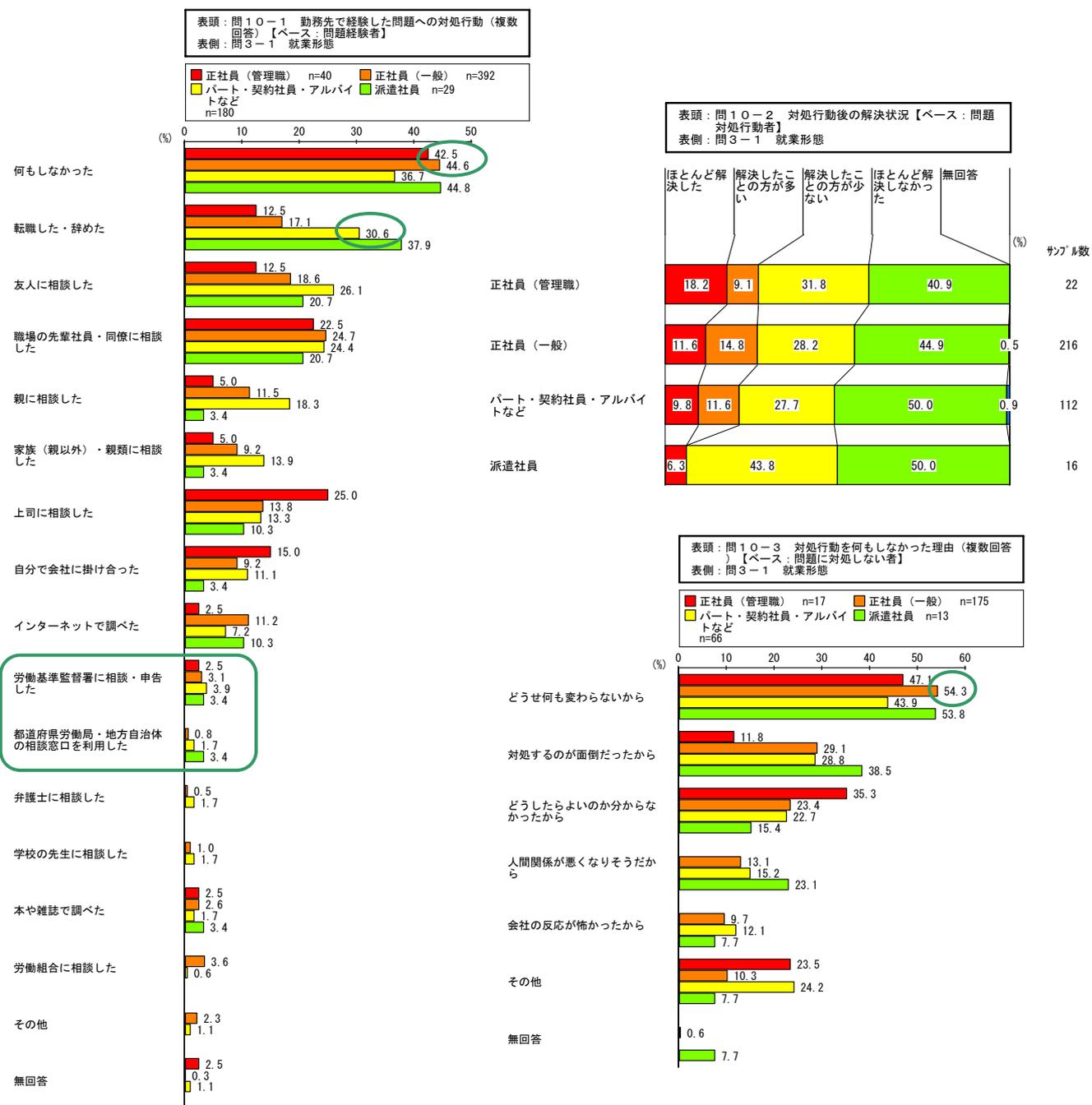
また、従業員規模の小さな会社では就業規則や労働条件の提示が不足する一方、企業規模が大きくなるほど残業時間を過少申告をさせられた傾向が強い(9人以下; 11.1%、1,000人以上; 25.4%)。「上記のような経験はしていない」との回答傾向からみて、企業規模が小さい会社に勤めている人ほど何らかの経験をしている割合が高いことがわかる。



不当な扱いを受けた際の行動としては、「何もしなかった」がもっとも多く、「転職した・辞めた」が続く。公的機関へ相談した割合はわずか

『正社員（一般）』の4割以上（44.6%）は「何もしなかった」と答えている。その理由は「どうせ何も変わらないから」が半数以上（54.3%）。一方、『パート・契約社員・アルバイトなど』の3割（30.6%）は、「転職した・辞めた」と回答している。

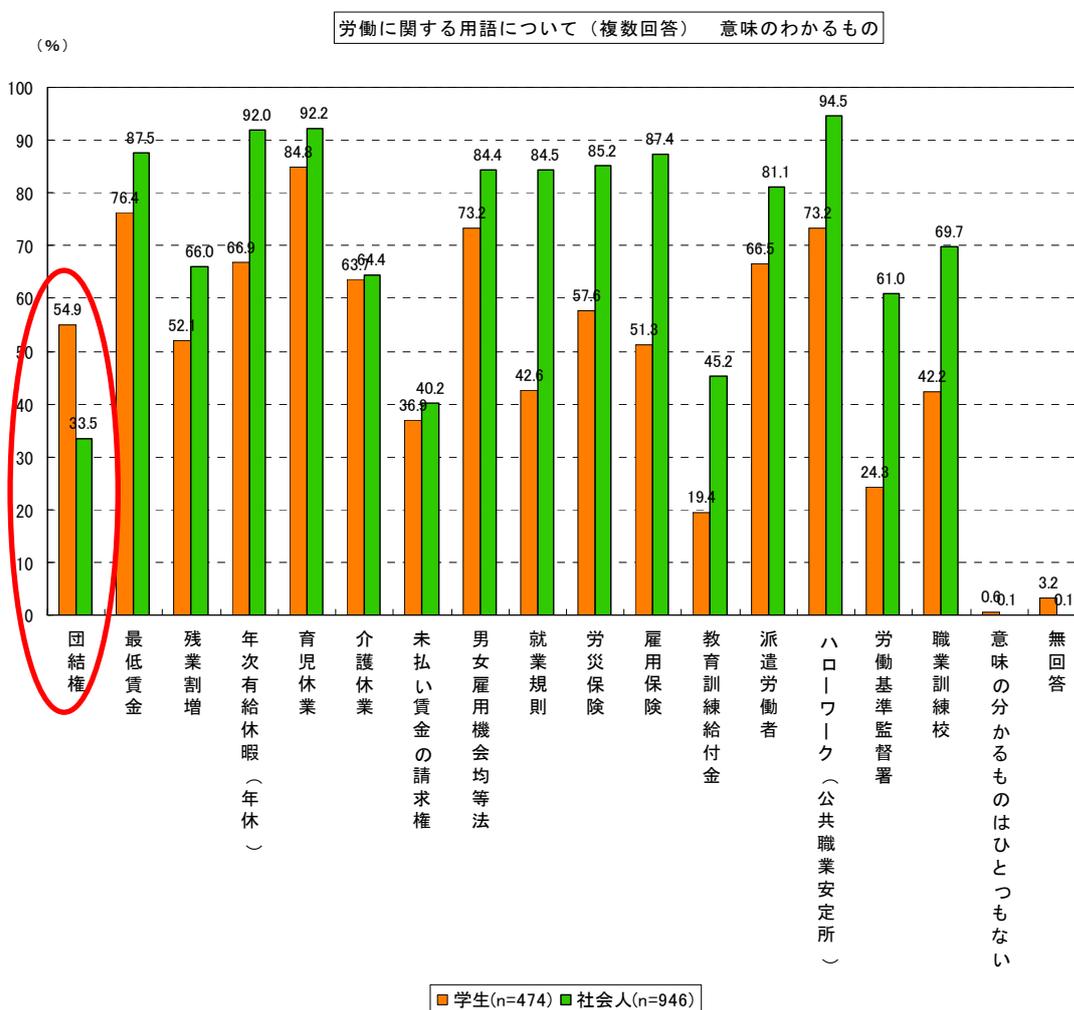
全体として、労働基準監督署や都道府県労働局・地方自治体など公的機関へ相談した割合はいずれの層でも5%に満たない。



### 3. 学生・生徒と社会人の比較編

#### (1) 用語認知状況

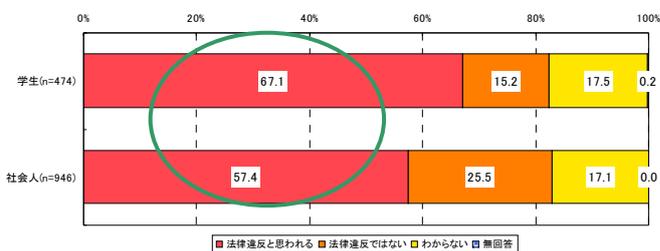
理解度指標として分析した各種用語の認知状況について、学生・生徒と社会人の差を比較したところ、「団結権」のみ『学生・生徒』の認知率が高いものの、他の用語についてはすべて『社会人』の認知率が高いことがわかる。



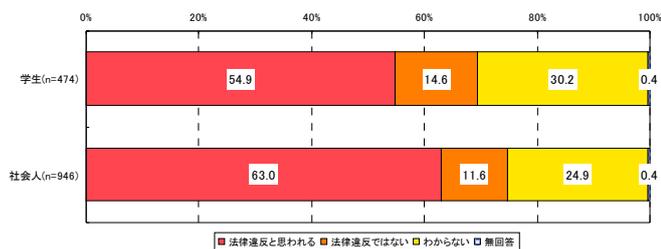
(2) 事例判断状況

育児休業制度については、学生・生徒のほうが正しい解答をした割合が高い。

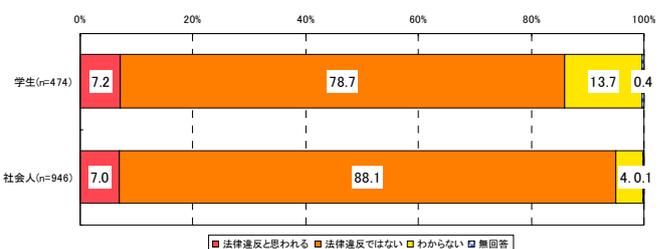
E：会社から育児休業制度はないからとれないと言われた



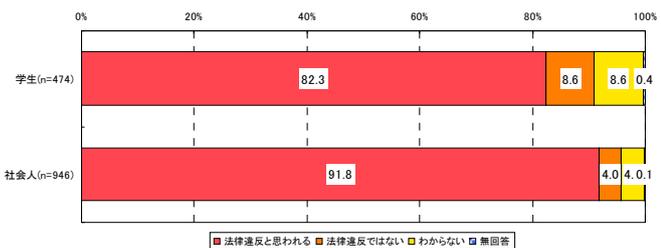
A：同僚と労働組合を作ったが会社は解散するように言った



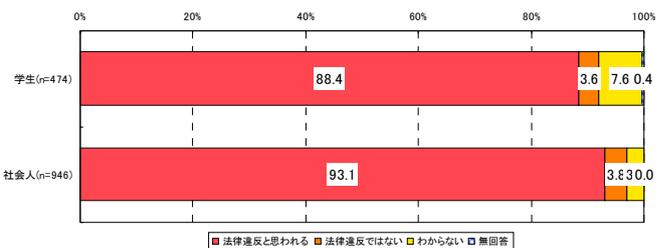
F：会社が倒産したが未払いの先月分給与を要求した



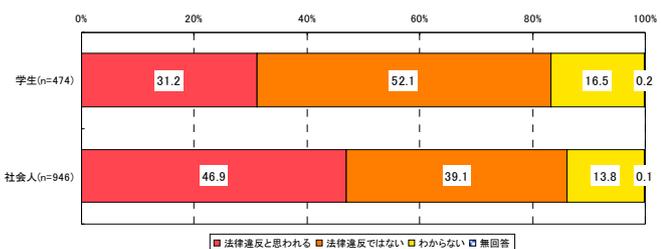
B：パートなので時給が国で決められた最低賃金より低い



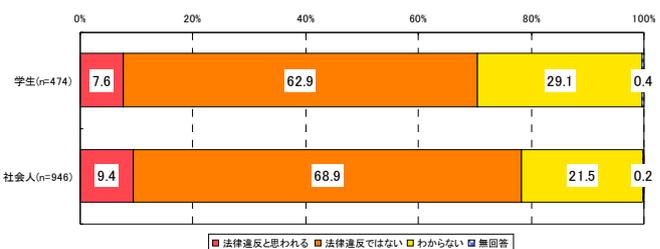
G/H：会社が女性と同じ仕事でも給料を低くしていると言った



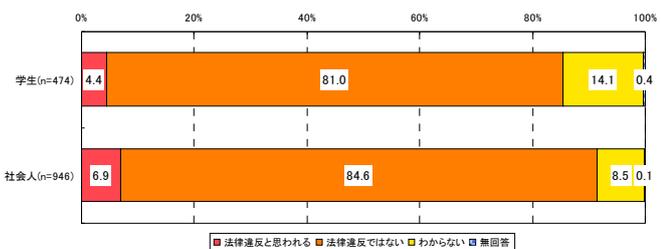
C：時給契約のため週40時間以上働いても時給が同じ



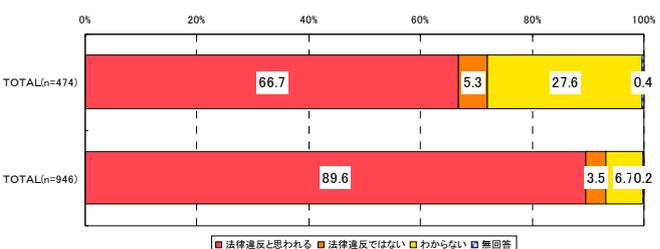
I：会社から休むよう言われ休業期間中の手当を請求をした



D：4月入社の新入社員が10月に年次有給休暇を申請した



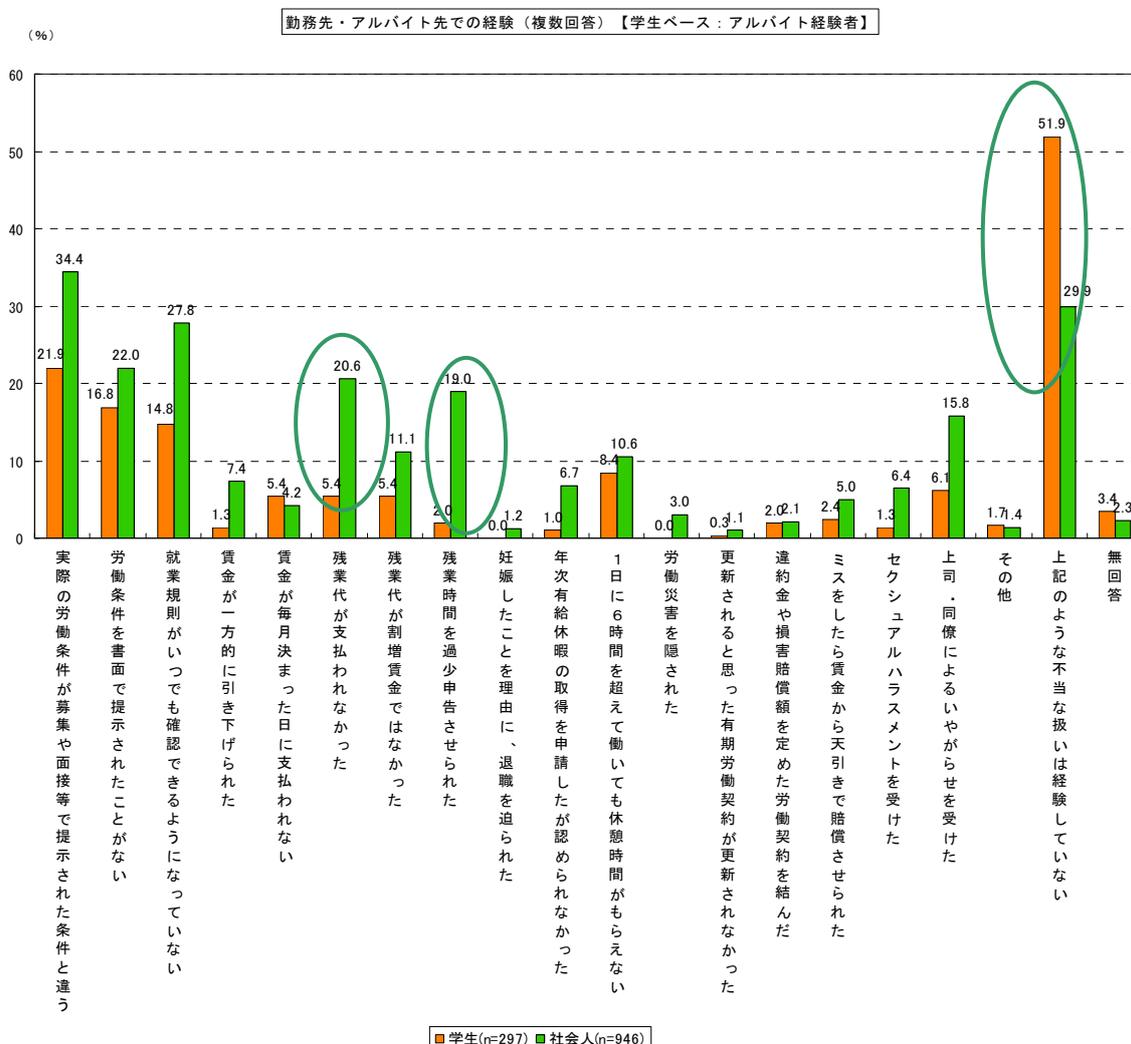
J：会社から仕事中の怪我に健康保険の利用を打診された



(3) 職場での経験

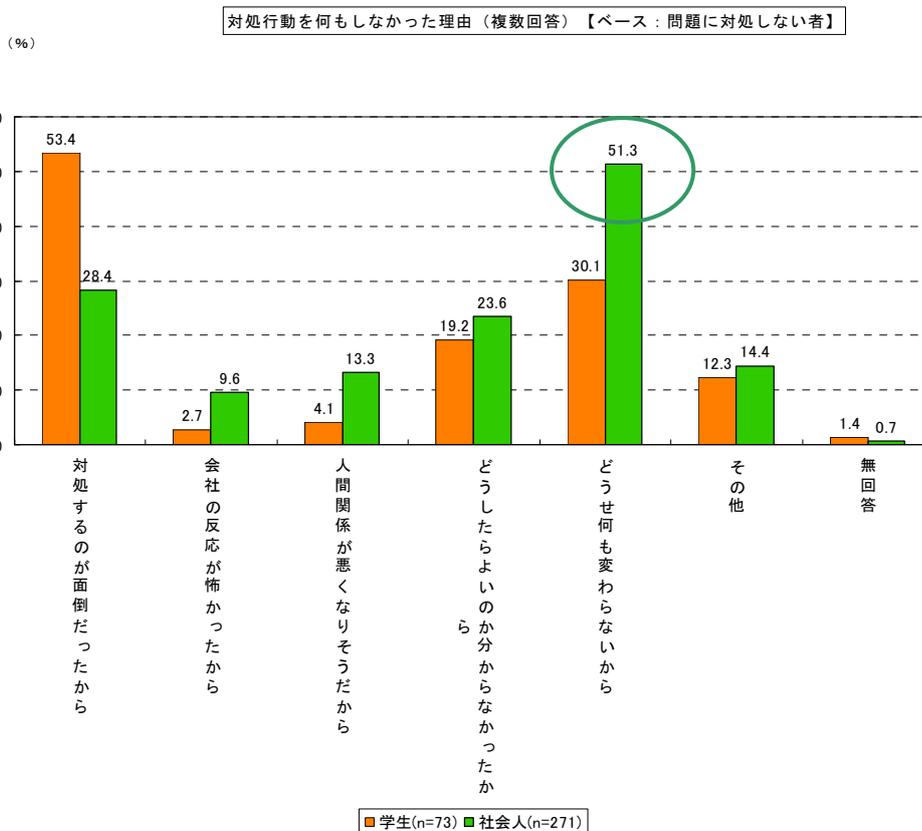
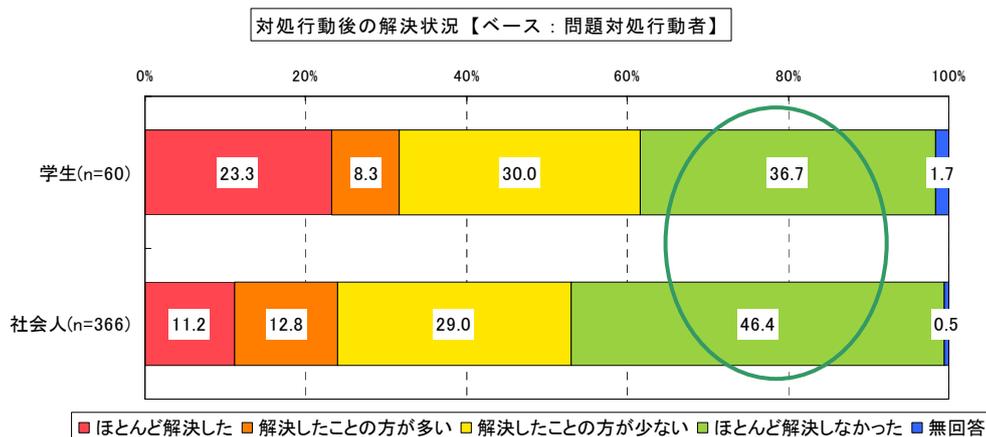
職場での経験は、当然ながら社会人での経験割合が高くなっている。特に「残業代が支払われなかった」「残業時間を過少申告させられた」割合が高くなっている。

「上記のような不当な扱いは経験していない」の割合を全体から引くと、学生・生徒のうち職場での不当な経験をした割合は約半数であるが、社会人になると約7割が何らかの不当な経験をしていることがわかる。



(4) 対処行動の違い

学生・生徒に比べて社会人では「ほとんど解決しなかった」割合が 9.7 ポイント高い。  
 また、社会人になると「どうせ何も変わらないから」何もしなかった人が約半数にのぼる  
 (51.3%)。



## IV 調査票

### 1. 学生・生徒編

問1. 性別 (○はひとつ)

1. 男性	2. 女性
-------	-------

問2. 年齢 (2008年10月現在)

<input type="text"/>	<input type="text"/>	歳
----------------------	----------------------	---

問3. 所属 (○はひとつ)

1. 高等学校 (普通科)	5. 専修学校
2. 高等学校 (商業系)	6. 短期大学・高等専門学校
3. 高等学校 (工業系)	7. 大学
4. 高等学校 (農業・家庭・家政・その他)	8. 大学院

問4. 学年 (○はひとつ)

1. 1年生	3. 3年生	5. 5年生以上
2. 2年生	4. 4年生	

問5. あなたは、今の学校を卒業したあとに、どの進路に進みたいと思っていますか。

(○はひとつ)

1. 正社員	} <u>問5-1へ</u>	7. 進学 (大学)
2. パート・アルバイト・契約社員		8. 進学 (大学院)
3. 派遣社員		9. 留学
4. 自営業・内職、起業		10. 家事手伝い
5. 進学 (専門学校)		11. 未定
6. 進学 (短大・高専)		12. その他 ( )

問5-1. 【問5で1～3と回答した方におたずねします】

就職活動についておたずねします。あてはまるものに○をつけてください。

(○はひとつ)

1. 就職活動を終えた (就職予定先が決まっている) ⇒問5-2へ
2. 就職活動を終えた (内定をもらっていない)
3. 就職活動中である
4. まだ就職活動の時期 (学年) ではない

問5-2. 【問5-1で「1. 就職活動を終えた (就職予定先が決まっている)」と回答した方におたずねします】

(1) 内定先の企業規模 (社員数) (○はひとつ)

1. 民間の小企業 (29人以下)	4. 公務員 (地方自治体、警察、自衛官など)
2. 民間の中企業 (30人以上499人以下)	5. 分からない
3. 民間の大企業 (500人以上)	

(2) 職種

(○はひとつ)

1. 受付、経理、一般事務などの事務職	8. 理・美容師、調理師などのサービス職
2. 販売、外交、セールスなどの販売職	9. ウェイター・ウェイトレス、ホテルマンなどのサービス職
3. 大工・左官、建具師などの職人的仕事	10. 介護や看護など福祉・医療関係の仕事
4. 土木工事などの現場作業	11. 運輸関係の仕事（トラック運転手、配達員など）
5. 自動車整備・組立作業・機械のオペレーターなどの技能職	12. 保安関係の仕事（守衛や警備、消防、警察、自衛官など）
6. SE・プログラマーなどの情報関係の技術職	13. 不明・未定
7. 設計や工程管理などを行う技術職	14. その他（                    ）

問6. あなたは20歳代後半から30歳頃になったときに、どのような働き方をしたいと思いますか。最も近いものに○をつけてください。(○はひとつ)

1. 自分で事業を起こす、経営者になる	5. 仕事以外の自分の時間を重視する働き方
2. 親の家業をつぐ	6. 専業主婦・主夫になる
3. ひとつの会社で比較的長く働き、能力を蓄積できるような働き方	7. その他（                    ）
4. 比較的組織に縛られず、専門的な技術・知識を活かした働き方	8. わからない

問7. あなたは、これまでにアルバイト等で働いた経験がありますか。(○はひとつ)

1. ある ⇒ 問7-1へお進みください
2. ない ⇒ 問9へお進みください

問7-1. 現在又は直近のアルバイト先の職種（現在複数のアルバイトをしている場合はすべてについてお答えください。）(あてはまるものすべてに○)

1. ファーストフード、コーヒーショップ、居酒屋、ファミリーレストラン、コンビニ、スーパー、デパート、ショップなどでの店頭販売、レジ、調理、フロア係など	4. テレフォンアポインター、コンパニオン、カード加入勧誘などの販売促進スタッフなど
2. 上記1における、グループリーダーなど、後輩を指導する役職	5. 一般事務、コンピュータ操作など
3. 上記1における、店長代理など、アルバイト管理全般や店舗運営にかかわる役職	6. 引っ越し作業業務、会場設営、製造現場における軽作業など
	7. 家庭教師、塾講師、通信添削指導員など
	8. その他（                    ）

問7-2. 残業を含めた先月（2008年9月）の賃金収入 (○はひとつ)

1. 先月は働いていなかった	4. 5万～10万円未満	6. 20万円以上
2. 1万円未満	5. 10万～20万円未満	
3. 1万～5万円未満		

問7-3. 先月、あなたは1週間に平均して何時間ぐらいアルバイトをしていましたか。  
(○はひとつ)

- |                |               |
|----------------|---------------|
| 1. アルバイトはしなかった | 6. 20～25 時間未満 |
| 2. 1～5 時間未満    | 7. 25～30 時間未満 |
| 3. 5～10 時間未満   | 8. 30～35 時間未満 |
| 4. 10～15 時間未満  | 9. 35～40 時間未満 |
| 5. 15～20 時間未満  | 10. 40 時間以上   |

問8. 【問7でアルバイト経験があると回答した方におたずねします】

あなたは、アルバイト先で以下のことを経験したことがありますか。

(あてはまるものすべてに○)

- |  |
|--|
| 1. 実際の労働条件が、募集や面接等の際に提示された労働条件と違う                |
| 2. 労働条件を書面で提示されたことがない                            |
| 3. 就業規則がいつでも確認できるようになっていない                       |
| 4. 賃金が一方的に引き下げられた                                |
| 5. 賃金が毎月決まった日に支払われない                             |
| 6. 残業代が支払われなかった                                  |
| 7. 残業代が割増賃金ではなかった                                |
| 8. 残業時間を過少申告させられた                                |
| 9. 妊娠したことを理由に、退職を迫られた                            |
| 10. 年次有給休暇の取得を申請したが認められなかった                      |
| 11. 1日に6時間を超えて働いても休憩時間がもらえない                     |
| 12. 労働災害を隠された                                    |
| 13. 更新されると思っていた有期労働契約が更新されなかった                   |
| 14. 違約金や損害賠償額を定めた労働契約を結んだ(途中で辞めたら、遅刻したら、罰金○万円など) |
| 15. ミスをしたら賃金から天引きで賠償させられた                        |
| 16. セクシュアルハラスメント(性的ないやがらせ)を受けた                   |
| 17. 上司・同僚によるいやがらせを受けた                            |
| 18. その他( )                                       |
| 19. 上記のような不当な扱いは経験していない                          |

問8-1. 【問8で1～18に1つ以上○をつけた方におたずねします】

あなたは、そのような経験をしたときに次に挙げるような行動をとりましたか。これまでにとった行動すべてに○をつけてください。(あてはまるものすべてに○)

- |                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| 1. 上司に相談した                 | 8. 親に相談した                 |
| 2. 自分で会社に掛け合った             | 9. 家族(親以外)・親類に相談した        |
| 3. 職場の先輩社員・同僚に相談した         | 10. 学校の先生に相談した            |
| 4. 労働組合に相談した               | 11. 友人に相談した               |
| 5. 労働基準監督署に相談・申告した         | 12. インターネットで調べた           |
| 6. 都道府県労働局・地方自治体の相談窓口を利用した | 13. 本や雑誌で調べた              |
| 7. 弁護士に相談した                | 14. 転職した・辞めた              |
|                            | 15. 何もなかった ⇒ <u>問8-3へ</u> |
|                            | 16. その他( )                |

問8-2. 行動を起こした結果、あなたの経験した問題が解決したことがありますか。

(○はひとつ)

1. ほとんど解決した	3. 解決したことの方が少ない
2. 解決したことの方が多い	4. ほとんど解決しなかった

問8-3. 【問8-1で「15. 何もしなかった」とお答えした方におたずねします】

それはなぜですか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 対処するのが面倒だったから	4. どうしたらよいのか分からなかったから
2. 会社の反応が怖かったから	5. どうせ何も変わらないから
3. 人間関係が悪くなりそうだから	6. その他 ( )

問9. 次の言葉のうち、意味のわかるものに○をつけてください。そのうち、これまで通学した学校における授業や進路指導で意味を教わったものに○をつけてください。

(あてはまるものすべてに○)

	(1) 意味のわかるもの	(2) 学校における授業や進路指導で教わったもの
団結権	1	1
最低賃金	2	2
残業割増	3	3
年次有給休暇 (年休)	4	4
育児休業	5	5
介護休業	6	6
未払い賃金の請求権	7	7
男女雇用機会均等法	8	8
就業規則	9	9
労災保険	10	10
雇用保険	11	11
教育訓練給付金	12	12
派遣労働者	13	13
ハローワーク (公共職業安定所)	14	14
労働基準監督署	15	15
職業訓練校	16	16
意味の分かるもの/教わったものはひとつもない	17	17

問 10. あなたは、以下の下線部の記述について、法律違反と思われるものがありますか。いずれかに○をつけてください。  
(それぞれ○はひとつずつ)

事例	法律違反と思われる	法律違反ではない	わからない
Aさんは、就職した会社に労働組合がなかったので、同じ職場の人を誘って、労働組合を作ったところ、 <u>会社はAさんに対して労働組合を解散するように言った。</u>	1	2	3
Bさんは、スーパーで働いているが、 <u>パートなので、時給が国で決められた最低賃金より低い。</u>	1	2	3
Cさんは工場で時給 1,000 円で働いている。 <u>週に 40 時間働いても 50 時間働いても、時給は同じ 1,000 円が支給される。</u>	1	2	3
Dさんは、今年 4 月に採用された 1 年目の新入社員で、これまで欠勤はしていない。 <u>Dさんは、10 月に友人と旅行に行くため、会社に 3 日間の年次有給休暇を申請した。</u>	1	2	3
Eさんは、近々出産の予定である。そこで、育児休業を取得しようと会社に申し出たら、 <u>会社から「うちには育児休業制度はないからとれない」と言われた。</u>	1	2	3
Fさんの勤めていた会社が倒産した。 <u>Fさんは、その会社に、まだ受け取っていない先月分の給与を支払うよう申し出た。</u>	1	2	3
Gさんは女性で、同僚のHさん（男性）と同じ仕事をしているが、 <u>会社はGさんに対して「Gさんは女性だからHさんよりも給料を低くしている」と言った。</u>	1	2	3
Iさんは、会社から「仕事がないので休んでください。」と言われた。 <u>Iさんは、会社に対して、休業期間中の手当を請求した。</u>	1	2	3
Jさんは、建設現場で仕事中に怪我をした。 <u>会社から「治療費は、労災保険ではなく、健康保険を利用して欲しい」と言われた。</u>	1	2	3

問 11. 以下の各項目について、受講・参加した経験をお答えください。(2)は短大以上に進学された方のみお答えください。(あてはまるものすべてに○)

	(1) 高校 までに学んだ	(2) 短大・高専・専修 大学・大学院で学んだ
進学・就職など進路を考えるための授業・プログラム	1	1
就職活動の進め方を知る授業・プログラム	2	2
就職活動に向けた模擬面接、エントリーシートの書き方、社会人マナーなどの授業・プログラム	3	3
業界説明会・企業説明会	4	4
職業体験学習やインターンシップを行う授業・プログラム	5	5
働き方や生き方、キャリアを考える授業・プログラム	6	6
職業適性や自己の価値観、強み・弱みなどを知る授業・プログラム	7	7
産業構造の変化や働き方の変化、労働市場の状況などを知る授業・プログラム	8	8
卒業生や経営者、人事担当者などの話を聞く授業・プログラム	9	9
求人票の見方を学ぶ授業・プログラム	10	10
労働者の権利・義務を学ぶ授業・プログラム	11	11
資格取得を目的とした授業・プログラム	12	12
進学・就職・進路に関する個別相談	13	13
ひとつも経験していない	14	14

問 12. ふだん、あなたは次のことを行いますか。それぞれの項目について、「1ほとんどしない」から「4非常によくする」のうちもっとも当てはまるものに○をつけてください。(それぞれ○はひとつずつ)

	ほとんど しない	あまり しない	よく する	非常 によく する
友だちとまじめな話をする	1	2	3	4
友だちと仕事や働くことについて話をする	1	2	3	4
家族と仕事や働くことについて話をする	1	2	3	4
テレビのニュースをみる	1	2	3	4
新聞の政治欄や経済欄を読む	1	2	3	4
漫画や雑誌以外の本を読む	1	2	3	4
部(クラブ)活動に参加する	1	2	3	4
学校外のスポーツ活動や習いごと(音楽・芸術・語学・踊りなど)に参加する	1	2	3	4
ボランティア・地域活動に参加する	1	2	3	4

問 13. ふだん、あなたは、以下のことについて誰とよく話をしますか。

(あてはまるものすべてに○)

	(保護者) ご家族	学校の先生	先輩社員 先の上司や アルバイト	友人	その他	誰とも 話さない
学校での出来事について	1	2	3	4	5	6
学校卒業後の進学について	1	2	3	4	5	6
世のなかの出来事について	1	2	3	4	5	6
悩み事について	1	2	3	4	5	6

問 14. 次の事がらについて、あてはまるものに○をつけて下さい。

(それぞれ○はひとつずつ)

	とてもあてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない
どんな仕事をしたいのかよくわからない	1	2	3
自分には人を引っばっていく力がある	1	2	3
嫌いな人、苦手な人とも、うまく付き合う努力をしている	1	2	3
考えていることが伝わらないときは、相手が理解するまで伝える努力をする	1	2	3
分からないことは積極的に自分で調べたり、人に聞いたりする。	1	2	3
将来、人の役に立つ仕事をしたいと思う	1	2	3
将来、仕事で人に尊敬されたいと思う	1	2	3
将来、とにかくたくさんお金を稼ぎたい	1	2	3

問 15. あなたが 15 歳の頃のあなたの家庭の暮らし向きは、当時の平均的な家庭と比べて、  
どうでしたか。(○はひとつ)

1. かなり良かった	3. ほぼ平均	5. かなり悪かった
2. やや良かった	4. やや悪かった	6. わからない

問 16. 中学 3 年生の頃、あなたの成績はどれくらいでしたか。(○はひとつ)

1. 上のほう	3. まんなかぐらい	5. 下のほう
2. やや上のほう	4. やや下のほう	

問 17. あなたが通っている高校又は通っていた高校では、おおむねどのくらいの割合の人が  
大学・短大に進学しますか。(○はひとつ)

1. ほとんど進学しない	5. ほぼ全員進学する
2. 進学する人は少ない (1 割から 3 割)	6. 高校に通わなかった
3. 半分くらい進学する	7. わからない
4. 進学する人が多い (7 割から 9 割)	

質問は以上でおわりです。ご協力ありがとうございました。

## 2. 社会人編

### 問1. 性別

(○はひとつ)

2. 男性	2. 女性
-------	-------

### 問2. 年齢 (2008年10月現在)

<input type="text"/>	歳
----------------------	---

### 問3. 就業状況

#### 問3-1. 現在の就業形態

(○はひとつ)

1. 正社員 (管理職)	} <u>問3-2へ</u>	5. 自営業・内職	} <u>問4へ</u>
2. 正社員 (一般)		6. 専業主婦 (夫)	
3. パート・契約社員・アルバイトなど		7. その他	
4. 派遣社員			

#### 問3-2. 現在の勤め先での勤続年数

(○はひとつ)

1. 1ヶ月未満	4. 6ヶ月～1年未満	7. 5年～10年未満
2. 1ヶ月～3ヶ月未満	5. 1年～3年未満	8. 10年～20年未満
3. 3ヶ月～6ヶ月未満	6. 3年～5年未満	9. 20年以上

#### 問3-3. 現在の勤め先の業種

(○はひとつ)

1. 農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	9. 不動産業、物品賃貸業
2. 建設業	10. 学術研究、専門・技術サービス業
3. 製造業	11. 宿泊業、飲食サービス業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	12. 生活関連サービス業、娯楽業
5. 情報通信業	13. 教育、学習支援業
6. 運輸業、郵便業	14. 医療、福祉
7. 卸売業、小売業	15. その他のサービス業(10～14以外)
8. 金融業、保険業	16. 公務員
	17. その他 ( )

#### 問3-4. 現在の職種

(○はひとつ)

1. 受付、経理、一般事務などの事務職	8. 理・美容師、調理師などのサービス職
2. 販売、外交、セールスなどの販売職	9. ウェイター・ウェイトレス、ホテルマンなどのサービス職
3. 大工・左官、建具師などの職人的仕事	10. 介護や看護など福祉・医療関係の仕事
4. 土木工事などの現場作業者	11. 運輸関係の仕事 (トラック運転手、配達員など)
5. 自動車整備・組立作業・機械のオペレーターなどの技能職	12. 保安関係の仕事 (守衛や警備、消防、警察、自衛官など)
6. SE・プログラマーなどの情報関係の技術職	13. その他 ( )
7. 設計や工程管理などを行う技術職	

問3-5. 現在の勤め先の企業規模

(○はひとつ)

1. 9人以下	3. 100人～999人	5. 分からない
2. 10人～99人	4. 1000人以上	

問3-6. 今の仕事を1年間続けた場合の賃金年収はどのくらいですか。(税・社会保険料込、残業代込)

(○はひとつ)

1. 100万円未満	5. 400～500万円未満	9. 800～900万円未満
2. 100～200万円未満	6. 500～600万円未満	10. 900～1000万円未満
3. 200～300万円未満	7. 600～700万円未満	11. 1000万円以上
4. 300～400万円未満	8. 700～800万円未満	

問3-7. 労働組合の状況などについておたずねします。

(1) 勤め先に労働組合はありますか。

(○はひとつ)

1. 労働組合はある
2. 労働組合はない
3. 労働組合があるかどうか分からない

(2) あなたは労働組合に入っていますか。

(○はひとつ)

1. 勤め先にある労働組合に加入している
2. 勤め先以外の労働組合に加入している
3. 現在は加入していないが過去に加入していた
4. 加入したことがない

問3-8. 先週1週間で、実際に何時間働きましたか。

1週間でおよそ

□	.	□
---	---	---

時間

問3-9. 昨年度1年間に、あなたは年次有給休暇を取りましたか。また、取った場合は、何日でしたか。

(○はひとつ)

1. 取った	⇒	□	.	□	日
2. 取らなかった					
3. 年次有給休暇はない					

問3-10. あなたの勤め先に就業規則はありますか。

(○はひとつ)

1. 就業規則はある
2. 就業規則はない
3. あるかどうか分からない

問3-10-1. 【問3-10で「就業規則はある」とお答えした方におたずねします】

就業規則はどこにありますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 文書で配布され、自分で持っている
2. 職場の見やすい場所に掲示されている
3. 職場のいつでも見ることができる場所に備え付けられている
4. その他 ( )
5. どこにあるか分からない

**【すべての方におたずねします】**

問4. 婚姻状況をお答えください。 (○はひとつ)

- |           |            |
|-----------|------------|
| 1. 結婚している | 2. 結婚していない |
|-----------|------------|

問5. 6歳以下のお子さんがいらっしゃいますか。 (○はひとつ)

- |       |        |
|-------|--------|
| 1. いる | 2. いない |
|-------|--------|

問6. 最終学歴（大学や短大等を卒業した後に専修学校に入学・卒業した場合は、大学や短大等を選んでください。） (○はひとつ)

- |                       |                |
|-----------------------|----------------|
| 1. 中学校                | 7. 短期大学・高等専門学校 |
| 2. 高等学校（普通科）          | 8. 大学          |
| 3. 高等学校（商業系）          | 9. 大学院         |
| 4. 高等学校（工業系）          |                |
| 5. 高等学校（農業・家庭・家政・その他） |                |
| 6. 専修学校               |                |

問7. あなたは、これまでに転職したことがありますか。（学生時代のアルバイトは含まないでください。） (○はひとつ)

- |       |       |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

問8. 次の用語のうち、内容を知っているものに○をつけてください。

(あてはまるものすべてに○)

- |               |                     |
|---------------|---------------------|
| 1. 団結権        | 10. 労災保険            |
| 2. 最低賃金       | 11. 雇用保険            |
| 3. 残業割増       | 12. 教育訓練給付金         |
| 4. 年次有給休暇（年休） | 13. 派遣労働者           |
| 5. 育児休業       | 14. ハローワーク（公共職業安定所） |
| 6. 介護休業       | 15. 労働基準監督署         |
| 7. 未払い賃金の請求権  | 16. 職業訓練校           |
| 8. 男女雇用機会均等法  | 17. 意味のわかるものはひとつもない |
| 9. 就業規則       |                     |

問9. あなたは、以下の下線部の記述について、法律違反と思われるものがありますか。い  
 ずれかに○をつけてください。(それぞれ○はひとつずつ)

事 例	法律違反と思われる	法律違反ではない	わからない
Aさんは、就職した会社に労働組合がなかったので、同じ職場の人を誘って、労働組合を作ったところ、 <u>会社はAさんに対して労働組合を解散するように言った。</u>	1	2	3
Bさんは、スーパーで働いているが、 <u>パートなので、時給が国で決められた最低賃金より低い。</u>	1	2	3
Cさんは工場で時給1,000円で働いている。 <u>週に40時間働いても50時間働いても時給は同じ1,000円が支給される。</u>	1	2	3
Dさんは、今年4月に採用された1年目の新入社員で、これまで欠勤はしていない。 <u>Dさんは、10月に友人と旅行に行くため、会社に3日間の年次有給休暇を申請した。</u>	1	2	3
Eさんは、近々出産の予定である。そこで、育児休業を取得しようと会社に申し出たら、 <u>会社から「うちには育児休業制度はないからとれない」と言われた。</u>	1	2	3
Fさんの勤めていた会社が倒産した。 <u>Fさんは、その会社に、まだ受け取っていない先月分の給与を支払うよう申し出た。</u>	1	2	3
Gさんは女性で、同僚のHさん(男性)と同じ仕事をしているが、 <u>会社はGさんに対して「Gさんは女性だからHさんよりも給料を低くしている」と言った。</u>	1	2	3
Iさんは、会社から「仕事がないので休んでください。」と言われた。 <u>Iさんは、会社に対して、休業期間中の手当を請求した。</u>	1	2	3
Jさんは、建設現場で仕事に怪我をした。 <u>会社から「治療費は、労災保険ではなく、健康保険を利用して欲しい」と言われた。</u>	1	2	3



問 10-3. 【問 10-1 で「15. 何もしなかった」とお答えした方におたずねします。】  
それはなぜですか。 (あてはまるものすべてに○)

- |                   |                       |
|-------------------|-----------------------|
| 1. 対処するのが面倒だったから  | 4. どうしたらよいのか分からなかったから |
| 2. 会社の反応が怖かったから   | 5. どうせ何も変わらないから       |
| 3. 人間関係が悪くなりそうだから | 6. その他 ( )            |

問 11. あなたが 15 歳の頃のあなたの家庭の暮らし向きは、当時の平均的な家庭と比べて、  
どうでしたか。 (○はひとつ)

- |            |            |             |
|------------|------------|-------------|
| 7. かなり良かった | 9. ほぼ平均    | 11. かなり悪かった |
| 8. やや良かった  | 10. やや悪かった | 12. わからない   |

問 12. 中学 3 年生の頃、あなたの成績はどれくらいでしたか。 (○はひとつ)

- |           |            |          |
|-----------|------------|----------|
| 6. 上のほう   | 8. まんなかぐらい | 10. 下のほう |
| 7. やや上のほう | 9. やや下のほう  |          |

【最後に、現在お勤めの方にのみうかがいます (問 3-1 で「1~5」とお答えの方)】

問 13. あなたは、現在の勤め先の会社での賃金、職場環境などについて労働条件が低下するような不安や失業する不安などを感じていますか。 (それぞれ○はひとつずつ)

(1) 賃金や労働時間など、労働条件についての不安

- |            |             |
|------------|-------------|
| 1. かなり感じる  | 4. ほとんど感じない |
| 2. やや感じる   | 5. わからない    |
| 3. あまり感じない |             |

(2) 失業する不安

- |            |             |
|------------|-------------|
| 1. かなり感じる  | 4. ほとんど感じない |
| 2. やや感じる   | 5. わからない    |
| 3. あまり感じない |             |

(3) 仮に、失業した場合、現在と同じ程度の年収や福利厚生が提供される仕事を見つけられるかどうかの不安

- |            |             |
|------------|-------------|
| 1. かなり感じる  | 4. ほとんど感じない |
| 2. やや感じる   | 5. わからない    |
| 3. あまり感じない |             |

問 14. 現在の勤め先の会社で、次のようなことが今起こっていますか、あるいは今後起こり  
そうと感じていますか。 (あてはまるものすべてに○)

- |                 |                  |
|-----------------|------------------|
| 1. 賃金が引き下げられる   | 8. 仕事のノルマがきつくなる  |
| 2. 労働時間が長くなる    | 9. 配置転換          |
| 3. 残業が増える       | 10. 降格される        |
| 4. 福利厚生が低下する    | 11. 職場の人間関係が悪くなる |
| 5. 従来職場や職務がなくなる | 12. その他 ( )      |
| 6. 人員削減が実施される   | 13. 特にない         |
| 7. 職務の内容・仕方が変わる |                  |

質問は以上でおわりです。ご協力ありがとうございました。

## 学習指導要領における主な記述

## 中学校

## ○ 現行学習指導要領における労働関係法制度に関する主な記述(平成10年12月告示)

## 第2節 社会

〔公民的分野〕

## 2 内容

## (1) 現代社会と私たちの生活

## イ 個人と社会生活

家族や地域社会などの機能を扱い、人間は本来社会的存在であることに着目させ、個人と社会とのかかわりについて考えさせる。その際、現在の家族制度における個人の尊厳と両性の本質的平等、社会生活における取決めの重要性やそれを守ることの意義及び個人の責任などに気付かせる。

## (2) 国民生活と経済

## ア 私たちの生活と経済

身近な消費生活を中心に経済活動の意義を理解させるとともに、価格の働きに着目させて市場経済の基本的な考え方について理解させる。また、現代の生産の仕組みのあらましや金融の働きについて理解させるとともに、社会における企業の役割と社会的責任について考えさせる。その際、社会生活における職業の意義と役割及び雇用と労働条件の改善について、勤労の権利と義務、労働組合の意義及び労働基準法の精神と関連付けて考えさせる。

## 3 内容の取扱い

(1) 内容の取扱いについては、次の事項に配慮するものとする。

イ 生徒が内容の基本的な意味を理解できるように配慮して、専門用語を乱用したり細かな事柄や程度の高い事項の学習に深入りしたりすることを避け、日常の社会生活と関連付けながら具体的事例を通して政治や経済などについての見方や考え方の基礎が養えるようにすること。

## ○ 新学習指導要領における労働関係法制度に関する主な記述 (平成20年3月告示)

## 第2節 社会

〔公民的分野〕

## 2 内容

## (1) 私たちと現代社会

## イ 現代社会をとらえる見方や考え方

人間は本来社会的存在であることに着目させ、社会生活における物事の決定の仕方、きまりの意義について考えさせ、現代社会をとらえる見方や考え方の基礎として、対立と合意、効率と公正などについて理解させる。その際、個人の尊厳と両性の本質的平等、契約の重要性やそれを守ることの意義及び個人の責任などに気付かせる。

## (2) 私たちと経済

## ア 市場の働きと経済

身近な消費生活を中心に経済活動の意義を理解させるとともに、価格の働きに着目させて市場経済の基本的な考え方について理解させる。また、現代の生産や金融などの仕組みや働きを理解させるとともに、社会における企業の役割と責任について考えさせる。その際、社会生活における職業の意義と役割及び雇用と労働

働条件の改善について，勤労の権利と義務，労働組合の意義及び労働基準法の精神と関連付けて考えさせる。

### 3 内容の取扱い

(1) 内容の取扱いについては，次の事項に配慮するものとする。

イ 生徒が内容の基本的な意味を理解できるように配慮し，日常の社会生活と関連付けながら具体的事例を通して政治や経済などについての見方や考え方の基礎が養えるようにすること。その際，制度や仕組みの意義や働きについて理解を深めさせるようにすること。

## 高等学校

### ○ 現行学習指導要領における労働関係法制度に関する主な記述(平成11年3月告示)

#### 第1章 総則

#### 第4款 総合的な学習の時間

- 1 総合的な学習の時間においては、各学校は、地域や学校、生徒の実態等に応じて、横断的・総合的な学習や生徒の興味・関心等に基づく学習など創意工夫を生かした教育活動を行うものとする。
- 2 総合的な学習の時間においては、次のようなねらいをもって指導を行うものとする。
  - (1) 自ら課題を見付け、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、よりよく問題を解決する資質や能力を育てること。
  - (2) 学び方やものの考え方を身に付け、問題の解決や探究活動に主体的、創造的に取り組む態度を育て、自己の在り方生き方を考えることができるようにすること。
  - (3) 各教科・科目及び特別活動で身に付けた知識や技能等を相互に関連付け、学習や生活において生かし、それらが総合的に働くようにすること。
- 3 各学校においては、上記1及び2に示す趣旨及びねらいを踏まえ、総合的な学習の時間の目標及び内容を定め、地域や学校の特色、生徒の特性等に応じ、例えば、次のような学習活動などを行うものとする。
  - ア 国際理解、情報、環境、福祉・健康などの横断的・総合的な課題についての学習活動
  - イ 生徒が興味・関心、進路等に応じて設定した課題について、知識や技能の深化、総合化を図る学習活動
  - ウ 自己の在り方生き方や進路について考察する学習活動
- 4 各学校においては、学校における全教育活動との関連の下に、目標及び内容、育てようとする資質や能力及び態度、学習活動、指導方法や指導体制、学習の評価の計画などを示す総合的な学習の時間の全体計画を作成するものとする。
- 5 各学校における総合的な学習の時間の名称については、各学校において適切に定めるものとする。
- 6 総合的な学習の時間の学習活動を行うに当たっては、次の事項に配慮するものとする。
  - (1) 目標及び内容に基づき、生徒の学習状況に応じて教師が適切な指導を行うこと。
  - (2) 自然体験やボランティア活動、就業体験などの社会体験、観察・実験・実習、調査・研究、発表や討論、ものづくりや生産活動など体験的な学習、問題解決的な学習を積極的に取り入れること。
  - (3) グループ学習や個人研究などの多様な学習形態、地域の人々の協力も得つつ全教師が一体となって指導に当たるなどの指導体制について工夫すること。
  - (4) 学校図書館の活用、他の学校との連携、公民館、図書館、博物館等の社会教育施設や社会教育関係団体等の各種団体との連携、地域の教材や学習環境の積極的な活用などについて工夫すること。
  - (5) 総合学科においては、総合的な学習の時間における学習活動として、原則として上記3のイに示す活動を含むこと。
- 7 職業教育を主とする学科においては、総合的な学習の時間における学習活動により、農業、工業、商業、水産、家庭若しくは情報の各教科に属する「課題研究」、「看護臨床実習」又は「社会福祉演習」(以下この項において「課題研究等」という。)の履修と同様の成果が期待できる場合においては、総合的な学習の時間における学習活動を

もって課題研究等の履修の一部又は全部に替えることができる。また、課題研究等の履修により、総合的な学習の時間における学習活動と同様の成果が期待できる場合には、課題研究等の履修をもって総合的な学習の時間における学習活動の一部又は全部に替えることができる。

## 第6款 教育課程の編成・実施に当たって配慮すべき事項

### 4 職業教育に関して配慮すべき事項

- (1) 普通科においては、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、必要に応じて、適切な職業に関する各教科・科目の履修の機会の確保について配慮するものとする。
- (2) 職業教育を主とする学科においては、次の事項に配慮するものとする。
  - ア 職業に関する各教科・科目については、実験・実習に相当する授業時数を十分確保するようにすること。
  - イ 生徒の実態を考慮し、職業に関する各教科・科目の履修を容易にするため特別な配慮が必要な場合には、各分野における基礎的又は中核的な科目を重点的に選択し、その内容については基礎的・基本的な事項が確実に身に付くように取り扱い、また、主として実験・実習によって指導するなどの工夫をこらすようにすること。
- (3) 学校においては、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、就業体験の機会の確保について配慮するものとする。
- (4) 職業に関する各教科・科目については、次の事項に配慮するものとする。
  - ア 職業に関する各教科・科目については、就業体験をもって実習に替えることができること。この場合、就業体験は、その各教科・科目の内容に直接関係があり、かつ、その一部としてあらかじめ計画されるものであることを要すること。
  - イ 家庭、農業及び水産に関する各教科・科目の指導に当たっては、ホームプロジェクト並びに学校家庭クラブ及び学校農業クラブなどの活動を活用して、学習の効果を上げるよう留意すること。この場合、ホームプロジェクトについては、その各教科・科目の授業時数の10分の2以内をこれに充てることができること。
  - ウ 定時制及び通信制の課程において、職業に関する各教科・科目を履修する生徒が、現にその各教科・科目と密接な関係を有する職業（家事を含む。）に従事している場合で、その職業における実務等が、その各教科・科目の一部を履修した場合と同様の成果があると認められるときは、その実務等をもってその各教科・科目の履修の一部に替えることができること。

## 第2章 普通教育に関する各教科

### 第3節 公民

#### 第2款 各科目

##### 第1 現代社会

###### 2 内容

- (2) 現代の社会と人間としての在り方生き方

###### イ 現代の経済社会と経済活動の在り方

現代の経済社会における技術革新と産業構造の変化、企業の働き、公的部門の役割と租税、金融機関の働き、雇用と労働問題、公害の防止と環境保全について理解させるとともに、個人と企業の経済活動における社会的責任について考えさせる。

##### 第3 政治・経済

###### 2 内容

- (3) 現代社会の諸課題

###### ア 現代日本の政治や経済の諸課題

大きな政府と小さな政府、少子高齢社会と社会保障、住民生活と地方自治、情報化の進展と市民生活、労使関係と労働市場、産業構造の変化と中小企業、消費

者問題と消費者保護，公害防止と環境保全，農業と食料問題などについて，政治と経済とを関連させて考察させる。

## 第4章 特別活動

### 第2 内容

#### A ホームルーム活動

- (3) 学業生活の充実，将来の生き方と進路の適切な選択決定に関すること。  
学ぶことの意義の理解，主体的な学習態度の確立と学校図書館の利用，教科・科目の適切な選択，進路適性の理解と進路情報の活用，望ましい職業観・勤労観の確立，主体的な進路の選択決定と将来設計など

### 第3 指導計画の作成と内容の取扱い

#### 1 指導計画の作成に当たっては，次の事項に配慮するものとする。

- (1) 学校の創意工夫を生かすとともに，学校の実態や生徒の発達段階及び特性等を考慮し，教師の適切な指導の下に，生徒による自主的，実践的な活動が助長されるようにすること。その際，ボランティア活動や，就業体験など勤労にかかわる体験的な活動の機会をできるだけ取り入れるとともに，家庭や地域の人々との連携，社会教育施設等の活用などを工夫すること。
- (2) 生徒指導の機能を十分に生かすとともに，教育相談（進路相談を含む。）についても，生徒の家庭との連絡を密にし，適切に実施できるようにすること。
- (3) 学校生活への適応や人間関係の形成，教科・科目や進路の選択などの指導に当たっては，ガイダンスの機能を充実するようホームルーム活動等の指導を工夫すること。
- (4) 人間としての在り方生き方の指導がホームルーム活動を中心として，特別活動の全体を通じて行われるようにすること。その際，他の教科，特に公民科との関連を図ること。

# 研究会で取り上げられた労働関係法制度に関する教育・教材の一覧

関係団体等	労働関係法制度に関する主な活動や教材の内容	アクセス先
NPO法人人財フォーラム	静岡県を中心に、労働法教材の作成や高校における労働法講座の実施など。	人財フォーラム ( <a href="http://www.jinzai.or.jp/">http://www.jinzai.or.jp/</a> )
NPO法人職場の権利ネットワーク	北海道を中心に、学校などへ専門家を派遣するなど、「ワークルール教育」の実現・支援に関わる活動を実施。	職場の権利教育ネットワーク ( <a href="http://www.kenrik.jp/index.html#top">http://www.kenrik.jp/index.html#top</a> )
厚生労働省	全国各地で就職を希望する高校生を対象に、就職活動に向けて必要な情報を提供する「高校生就職ガイダンス」を実施。	別紙「高校生に対する就職ガイダンス」を参照
東京都産業労働局雇用就業部	労働に関わる各種相談やセミナーを実施するほか、労働法をはじめ勉強する労働者あるいは使用者を対象にした「ポケット労働法」という冊子を作成。教材についてはホームページからのダウンロードも可能。	TOKYOはたらくネット「ポケット労働法2008」 ( <a href="http://start.hrsys.net/">http://start.hrsys.net/</a> )
労働政策研究・研修機構	高校生向けの教材「高校生就職スタートブック」を作成。また、指導者向けの「就職ガイダンスブック」や、フリーター向けの「就職サポートブック」も作成。教材についてはホームページからのダウンロードも可能。	労働政策研究・研修機構「就職ガイダンス支援サイト」 ( <a href="http://start.hrsys.net/">http://start.hrsys.net/</a> )
教育文化協会	若手組合役員や組合役職員を対象とする各種講座を実施。また、大学生に対して連合寄付講座を実施。	教育文化協会 ( <a href="http://www.rengo-ilec.or.jp/">http://www.rengo-ilec.or.jp/</a> )
UIゼンセン同盟	研修施設「友愛の丘」にて、労働法や労働条件の基礎知識などに関する労働者教育を実施。	UIゼンセン同盟「友愛の丘」 ( <a href="http://www.uizensen.or.jp/activity/culture/01.html">http://www.uizensen.or.jp/activity/culture/01.html</a> )

## 「高校生に対する就職ガイダンス」

- 就職を希望する新規高校卒業予定者等を対象に、地域の労働市場の状況や就職活動の進め方等を説明するほか、就職後に必要となる労働関係法令の基礎知識、正社員とフリーターとの働き方・賃金の違い等の情報を正確に提供することによって、円滑な就職活動を促進し、若年者の早期離職や、安易にフリーター・ニート化することを防止。

### 〔ガイダンスの内容例〕

- ・ 地域の労働市場に関すること
- ・ 就職活動の進め方、面接等への対応策
- ・ 社会人としての基礎的素養の向上
- ・ 労働関係法令の基礎知識
- ・ 正社員とフリーターの働き方、生涯賃金等の違い
- ・ 万一離職して就職活動を行う場合の支援窓口 など

### 実施 状況

〔平成19年度実績〕

○ 実施回数：828回

○ 実施校数：1,501校

○ 参加者数：38,185人

進路指導担当の先生方へ

平成20年度版

# 高校生就職ガイダンス

3年生向けコース

のご案内

- 主 催：厚生労働省
- 企画運営：株式会社インテリジェンス

# 高校生就職ガイダンスとは…

新規高卒者の就職環境は改善しているものの、依然として「地域間格差」や「高い早期離職率」、都市部における「フリーター志向」など多くの課題が残されているのが現実です。

この状況に対応するため、厚生労働省では新規高卒者への就職支援の一環として、全国で『高校生就職ガイダンス（3年生向けコース）』を開催いたします。

『高校生就職ガイダンス』は参加型プログラムで構成され、就職に必要なマナー、面接対策、コミュニケーション力などの実践力を養い、自分の将来をしっかりと見つめて働くことや職業への理解を深めていくことができます。

ガイダンスに参加した生徒や引率の先生方からも大変好評をいただいているカリキュラムです。

『高校生就職ガイダンス』の主旨をご理解いただき、生徒への告知、および募集などご協力くださいますようお願い申し上げます。先生方の見学も受け付けておりますので、ぜひご来場ください。



## 高校生就職ガイダンス〔3年生向けコース〕の特長

### ①『主役は参加する高校生』。

#### 就職について、楽しみながら学べる参加型プログラム

座学を極力少なくし、参加型のグループワークや実践指導を中心としたプログラムで構成していますので、生徒自らが楽しみながら主体的に受講することができます。また、複数の講師によるチームティーチング制を用いて、一人ひとりに目を配り、声をかけ、積極的な討議や作業を促していきます。

### ② 3年生の意識レベルに合わせたカリキュラム・教材

就職を間近に控えた3年生向けに、効果的なカリキュラム・教材を用意しています。実際の就職活動に必要なテーマに重点をおいた指導を行うとともに、ガイダンス当日に伝えきれない部分は、自宅や学校でも活用できる充実した副教材<sup>※</sup>で補っていきます。

※就職活動や就職後に役立つ情報、将来の職業選択や自己理解に役立つインタビュー記事、適性検査など

### ③ プロの講師による実践的な指導

#### （コミュニケーション、マナー、面接対策）

マナー指導や就職面接指導に豊富な経験を持つ講師により、コミュニケーション（聴く・話す）、チームワーク、マナーなど、実社会で必要とされる能力養成を目的とした指導を行います。

### ④ 地域特性を柔軟に反映

就職環境は地域によって異なるため、それぞれの地域の求人動向に即した指導を行います。また、障がいを持つ生徒の参加がある場合は、ケースに応じてスタッフの増員、手話対応が可能な講師の配置など柔軟な対応も行っています。



## 高校生就職ガイダンス〔3年生向けコース〕の開催概要

ゲームやグループディスカッションなどを中心とした構成で、生徒が楽しみながら主体的に参加できるプログラムです。高校3年生の夏という時期を考慮し、就職活動直前のキャリア教育に最適な内容となっています。

#### 開催期間

平成20年6月中旬～  
平成20年8月末

#### 開催数

全国500回(以上)  
開催予定

#### 開催時間

10:00～16:00(予定)

#### 募集定員

1開催当たり50名程度

# カリキュラム内容

## 『就職活動に向け、就職力を身につける』

卒業後の進路や働き方を考えるワークショップ、自己理解から自己PRの作成、マナー実習、模擬面接などの実践的な指導、就職活動の流れに沿った最新の情報提供など、就職活動に役立つ6つのレッスンで構成しています。

10:00	Prologue <b>オリエンテーション</b>	講師紹介やアイスブレイクを通じて、生徒間、生徒-講師間の心理的距離を縮めます。講座運営、実効を高めるため、参加ルールを説明します。
15分		
10:15	Lesson 1 <b>コミュニケーション</b>	グループでコミュニケーションゲームを行います。ペアの相手にインタビューした内容をグループ紹介し、他者からの印象について気づきを与えます。
45分		
11:00	休憩	
11:10	Lesson 2 <b>働く環境と就職環境</b>	就職活動のスケジュールについて確認し、地域の就職環境や求人動向について情報提供を行います。多様な労働形態、正社員とフリーターの比較に重点をおき、デメリットやリスクについて考えます。
40分		
11:50	Lesson 3 <b>労働法、就職活動の進め方</b>	「求人票の見方」「履歴書の書き方」について解説します。また、就職活動中や就職後に役立つ情報として、「基本的な労働法令」や各種相談機能と窓口について情報提供を行います。
20分		
12:10	昼休み	
13:10	Lesson 4 <b>自己PR作成</b>	高校生活で力を入れたこと、自分の強みや長所についてシートにまとめ、模擬面接での自己PRの準備を行います。各講師がテーブルを回り、きめ細かく個別指導をしていきます。
30分		
13:40	Lesson 5 <b>マナーと印象</b>	面接でのマナー、立ち居振る舞いについて、実際に体を動かしながらポイントを学びます。また、笑顔、言葉遣い、挨拶など、社会で必要とされる基礎的な素養を身につけます。
30分		
14:10	休憩	
14:20	Lesson 6 <b>全員模擬面接</b>	自己PRをもとに、自己表現力を高める練習をします。全員に評価をフィードバックし、また生徒が評価者の立場を経験することで、客観的に面接官の視点を共有することができます。
90分		
15:50	Epilogue <b>まとめとメッセージ</b>	最後に講師から参加者へのエールを贈り、アンケートを実施して終了します。
10分		
16:00	高校生就職ガイダンス 終了	

(カリキュラムタイトル・時間は変更となる場合があります)

### ガイダンスの進行

複数の講師によるチームティーチング制で、参加した生徒一人ひとりに適切なアドバイスをしながらガイダンスを進めていきます。

### 使用教材

- ワークブック
- 副教材 (サブテキスト)