

参 考 资 料 集

参考資料一覧

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）（省略）

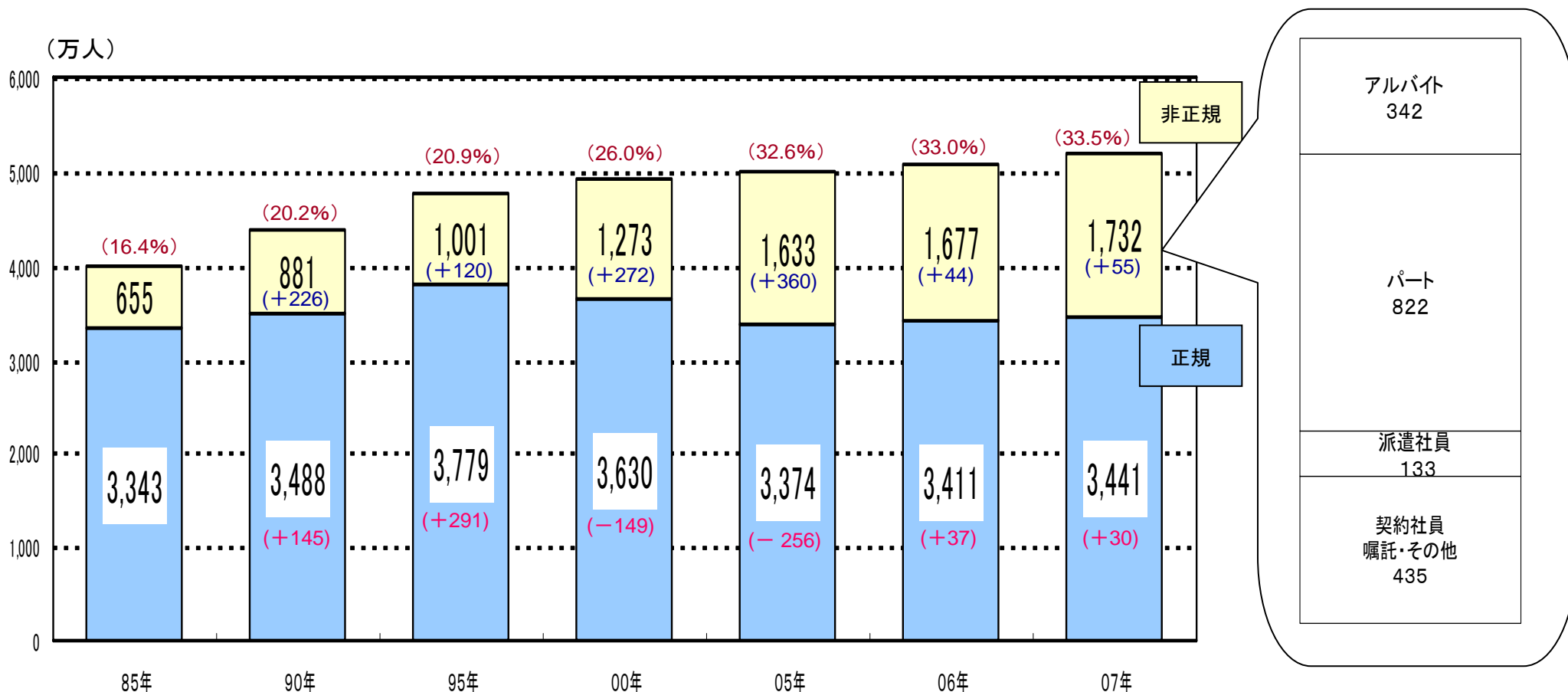
2. 研究会資料（抜粋）
 - 2-1. ワークルールを生かす（第2回研究会、道幸氏提出資料）（省略）
 - 2-2. ろうどう法律基礎講座（第2回研究会、由比藤氏提出資料）（省略）

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（省略）

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。

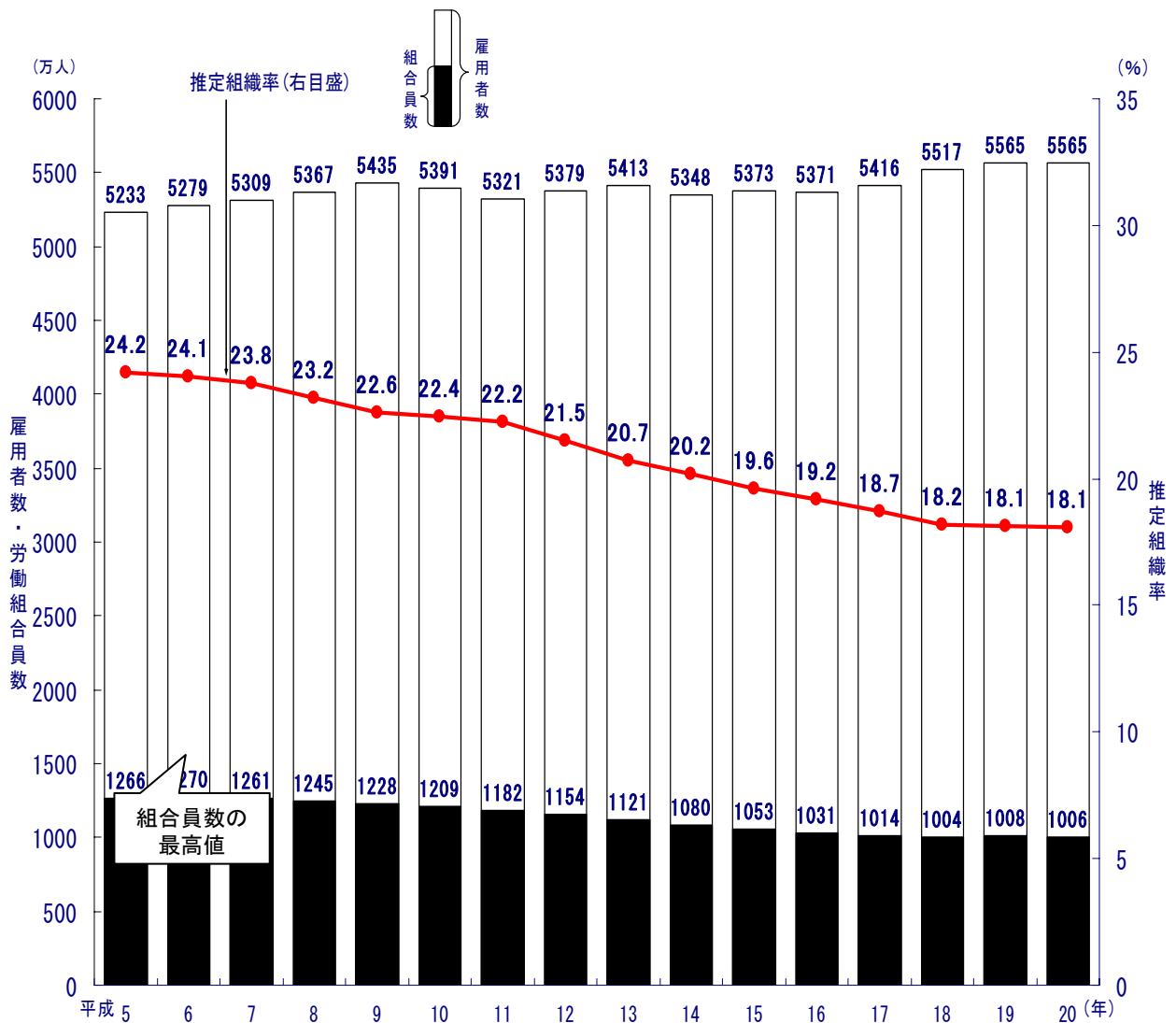
(注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

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



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
当	電話 03-5253-1111 (内線7736) 夜間直通 03-3502-6679

《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)

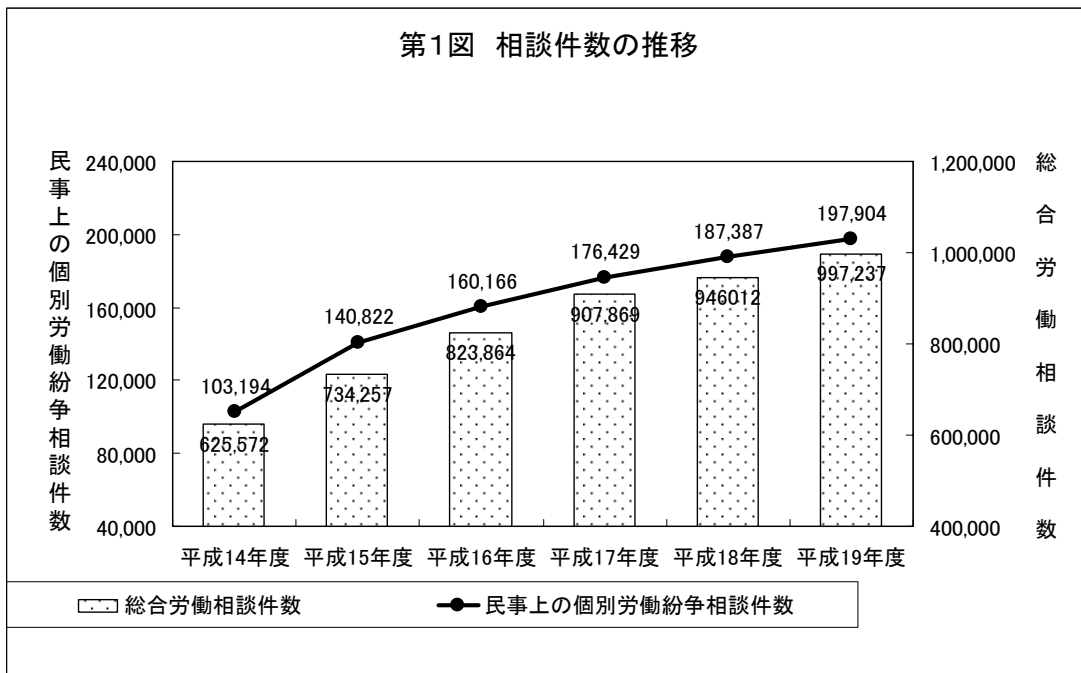
『個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(別添4、5)』に基づく、個別労働紛争解決制度の平成19年度の施行状況は以下のとおりである(概要は別添2、都道府県労働局別一覧は別添3)。

1. 相談受付状況

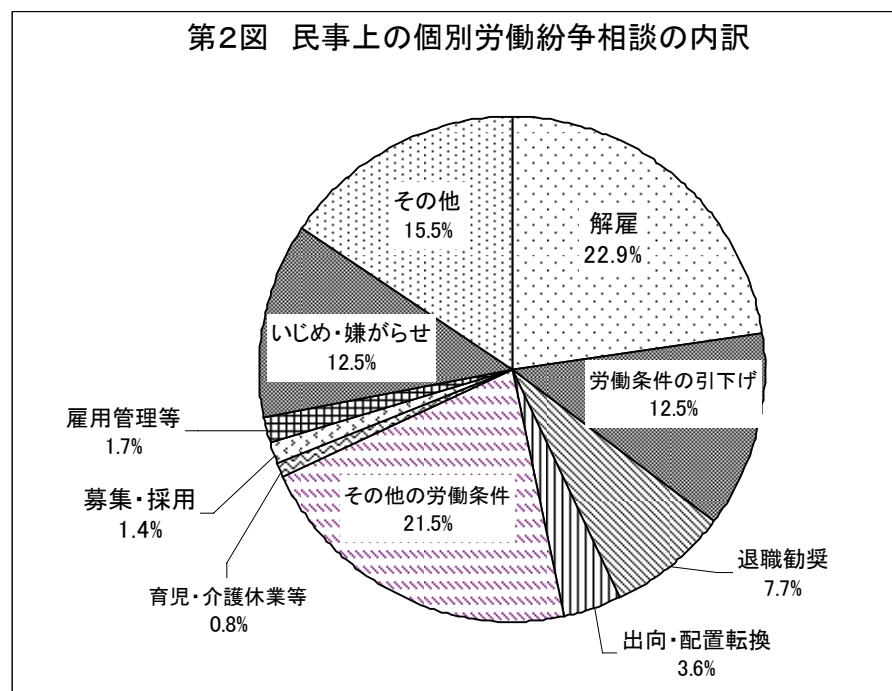
各都道府県労働局、主要労働基準監督署内、駅近隣の建物などにおいて、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナー（約300ヵ所）を設置しているところであるが、平成19年度1年間に寄せられた相談は99万7,237件であった。

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、

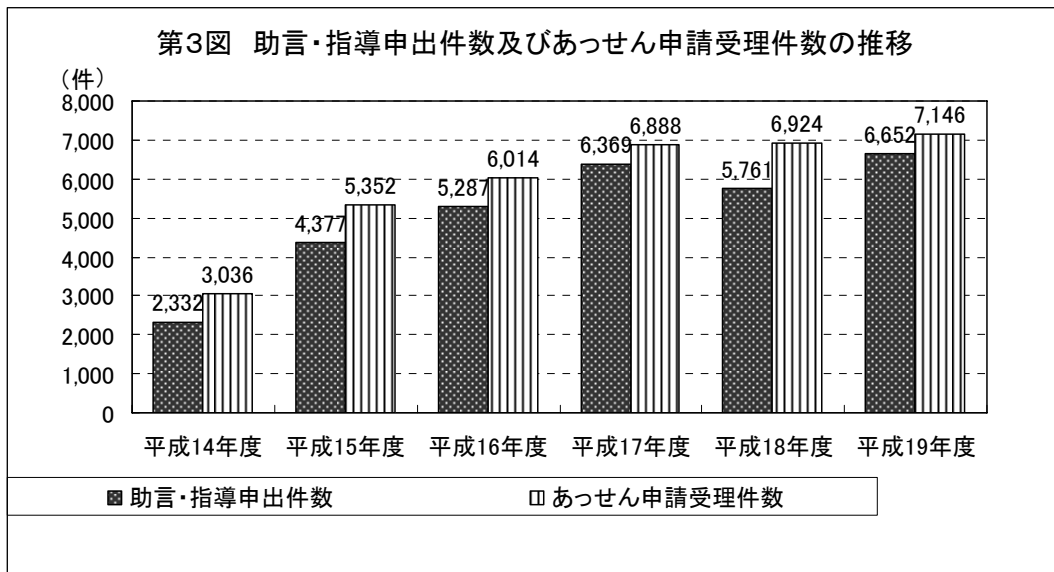
事業主からの相談は11.7%あった。

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

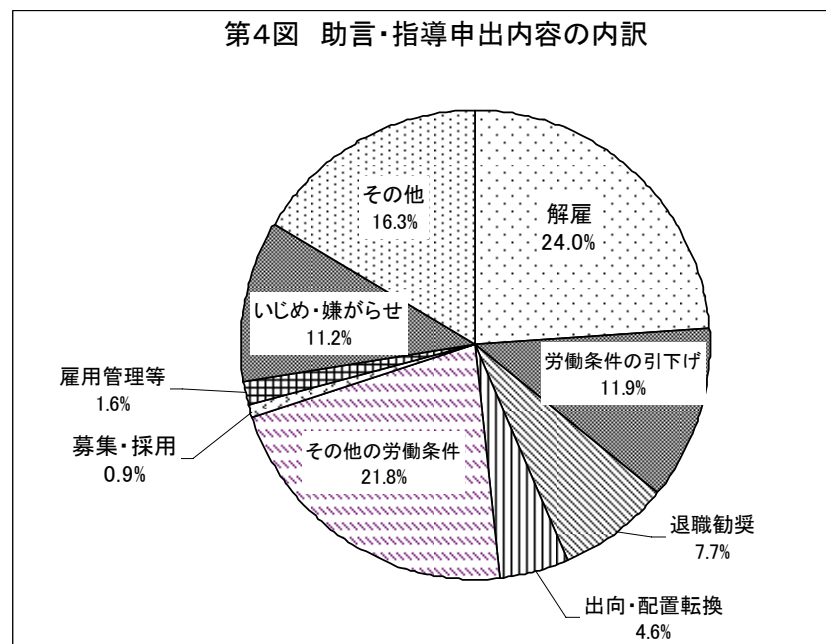
平成19年度の当該制度に係る助言・指導申出件数は6,652件で、平成18年度比で15.5%の増加となっている。

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。

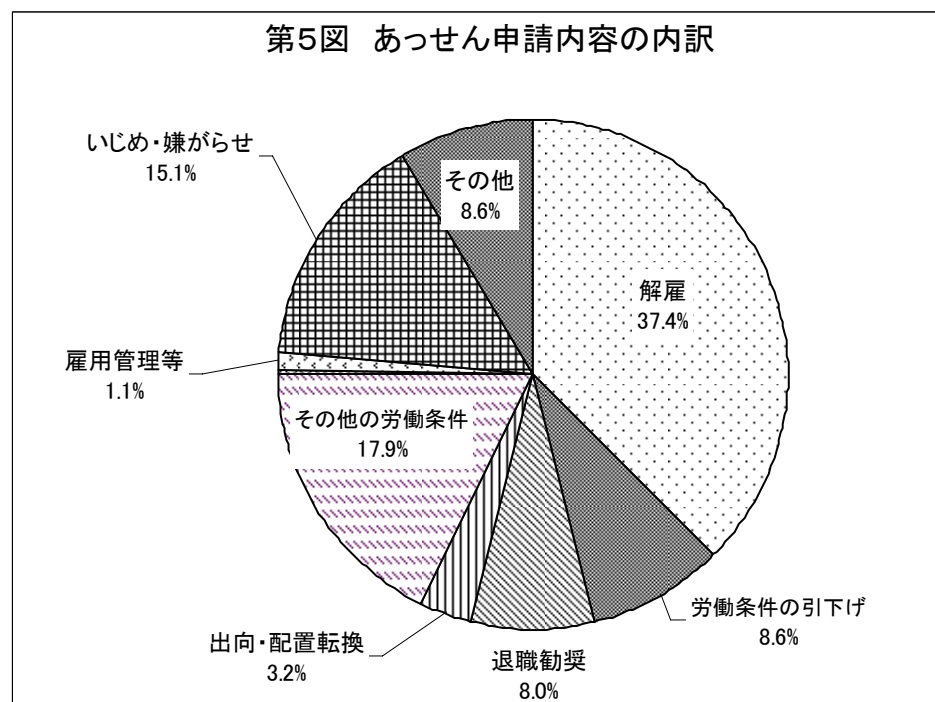
事業所の規模は、10～49人が30.1%と最も多く、次いで10人未満21.1%、100～299人が11.7%となっている。

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	<p>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。</p>
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	<p>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。</p>

【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	<p>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。</p>
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	<p>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。</p>

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)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		997,237件	
相談者の種類			
労働者	594,365件	事業主	300,954件
		その他	101,918件
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		197,904件	
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
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数			
(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
4. 紛争調整委員会によるあっせんの件数			
(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。

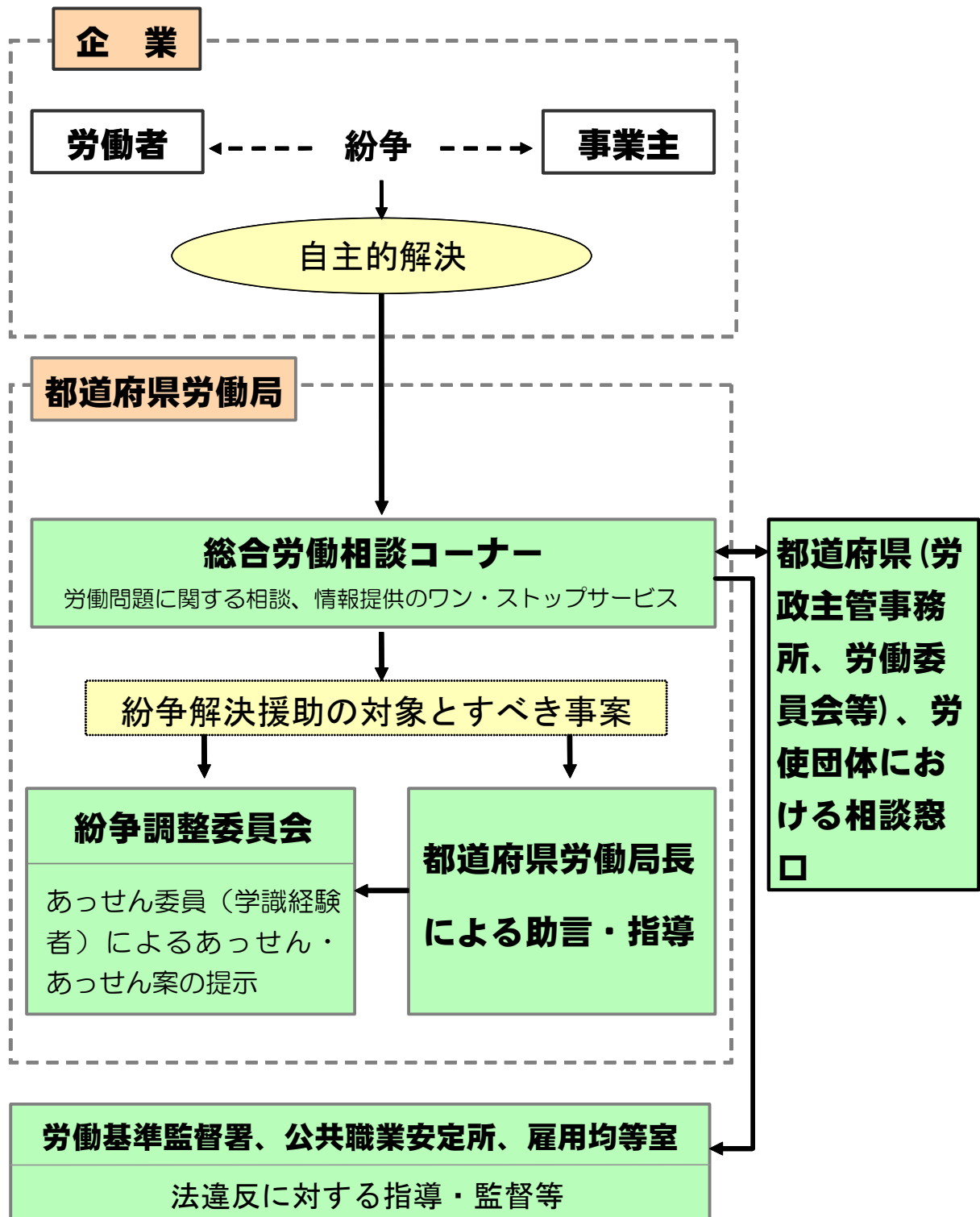
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(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

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 (http://www.jinzai.or.jp/)
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 (http://www.kenrik.jp/index.html#top)
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」 (http://start.hrsys.net/)
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」 (http://start.hrsys.net/)
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 (http://www.rengo-ilec.or.jp/)
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」 (http://www.uizensen.or.jp/activity/culture/01.html)

「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…

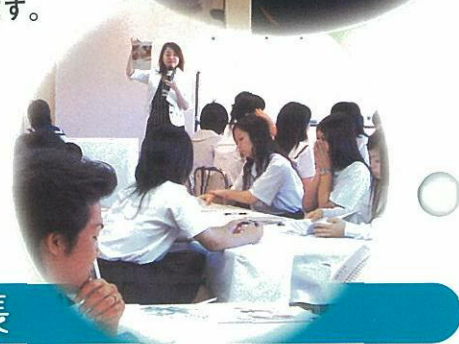
新規高卒者の就職環境は改善しているものの、依然として「地域間格差」や「高い早期離職率」、都市部における「フリーター志向」など多くの課題が残されているのが現実です。

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[※]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 オリエンテーション	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 コミュニケーション	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 働く環境と就職環境	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 労働法、就職活動の進め方	「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 自己PR作成	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 マナーと印象	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 全員模擬面接	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 まとめとメッセージ	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)