

高等学校公民科教育における模擬労働審判の授業実践

1 校種・教科・科目（分野） 高等学校・公民科・公共

2 単元名 模擬労働審判を実践してみよう

3 学習指導要領上の位置付け 内容 B ア「法や規範に基づいて各人の意見や利害を公平・公正に調整し，個人や社会の紛争を調停，解決する」

4 カリキュラム・マップとの関連性 市民の権利と責任

5 単元目標

知識・技能	思考・判断・表現	学びに向かう力・人間性
対等な立場から契約を結ぶことの大切さについて理解しながらも，問題が生じた際に適切に対処するための方法について知ることができる。	公正に事実を認識し，問題を多面的に考察した上で，法に基づく多様な意見を適正な手続きに基づいて調整，合意形成を目指すことができる。	社会的課題について，法的観点から考え，その解決方法について，第三者の公正な視点も踏まえた上で判断し，提案することができる。

6 単元の特色（教材観）

一般に 18 歳で「成人」となった際には，様々なことについて判断する責任を持つということが強調される。しかし，考えてみればすべての「成人」が，あらゆることについて必ずしも一人で判断を下しているわけではないことに気づく。具体的には家族や友人など，様々な相手に「相談」しているのである。また，トラブルが起こった際のことを考えてみると，これも一人ではなく，むしろ弁護士などの専門家の力を借りながら，問題解決に尽力することのほうが一般的であろう。このような問題解決に関する教材開発として，筆者は過去に，本学会の科研費プロジェクトに参加させていただき，大阪弁護士会の方と連携して民事調停に関する授業を開発する機会を頂いた。これらの授業に前後して，民事調停については様々な先生方・弁護士会の手によって他の様々な教材が開発されており，より充実したものとなっている。

今回は，民事調停とは異なる新たな授業の構築を目指して，兵庫県弁護士会の有志の先生方にご協力をいただき，生徒たちが「成人」として抱える可能性があるトラブルについて授業案を作成し，本校で実践するという機会を得た。話し合いの中で，弁護士の先生方から，「労働審判をとりあげてはどうか」という意見があり，伺ってみると実際に案件として労働審判を手掛けておられる先生方が少なくなかったことは，授業者として非常に大きな驚きであった。労働審判は 2006 年からスタートした比較的新しい仕組みであるが，この仕組みができあがった背景には，労働組合の推定組織率の大きな減少があるといわれている。つまり，生徒たちはトラブルがあった際に，これまでとは異なり，労働組合の関与がない状態で企業と対峙する必要に迫られており，その解決策として労働審判制度が成立したといえるのである。労働審判についてはいくつかの『公共』の教科書でも取り上げられているが，労働審判自体は非公開で行われており，裁判のように傍聴することもできないため，教員だけで仕組みを理解し，授業するには難しい部分がある。しかし，実際に労働審判に関与されている弁護士の協力を仰ぐことで，制度だけでなく実践的な内容につい

でも生徒たちに教授することができる。このような点も、外部と連携した授業として非常に有効であると考えられたため、本授業を実践するにいたった。

7 単元の計画

第一時) 労働審判とは何かについて知ろう (教師による授業)

時間	学 習 内 容	教師の指導・留意点
導入 2分	労働関係でトラブルが起きたときの解決方法について考える ・第三者が入るべきかどうか	労働審判について生徒から回答がない場合は、新聞記事などを例に出す
展開 45分	労働審判とは何か 裁判所のHP (www.courts.jp) の「よくわかる! 労働審判手続」を視聴する (約12分) 6人グループを作る 出席番号順に 申立人グループ (2人) 相手方グループ (2人) 労働審判員グループ (2人) に分ける ☆労働審判の解説動画を視聴する (約5分) ワークシート①の内容を確認する 労働審判手続申立書・答弁書をふまえて、それぞれの立場でワークシート②の空欄を埋める	映像を準備する 生徒が労働審判の簡単な流れとそのメリットについて理解する手助けを行う (字幕ありの映像が望ましい) 申立人グループを中心として人数を調整する ※それぞれの役割について確認させる ワークシート全体用①を配布する 労働審判手続申立書 (全員) を配布する ワークシート全体用②を配布する 答弁書を配布する (全員)
まとめ 3分	課題の内容について理解する ・申立人はワークシート③の使用者側 ・相手方はワークシート③の労働者側にそれぞれ自分たちの主張をまとめる ・労働審判員は申立書・答弁書をもとにどのような決着が望ましいかについて話し合う	ワークシート③を配布する 課題の内容を説明する ワークシート③は4日以内に担当者に提出し、その内容が相手側に伝わることについて指導する ワークシート③を申立人→相手方+審判員、相手方→申立人+審判員に渡す 次回の授業 (一週間以上間を空けることが望ましい) では労働審判が進んでいくこと、その際には弁護士の先生が授業に参加されることを伝える。

第二時) 模擬労働審判をやってみよう (弁護士との連携による授業)

時間	学 習 内 容	教師の指導・留意点
----	---------	-----------

導入 3分	グループに分け，机を労働審判のように移動する（可能であれば授業開始前に） 弁護士の先生を紹介する 前回の授業内容を確認する それぞれの立場を踏まえた解決を目指すことを再確認する	弁護士の先生には適宜各グループに助言していただく 自分の意見だけを通すわけではなく，相手の意見を全面的に受け入れるわけでもないことに留意させる。 ※また，調停が不可能であれば審判を行うこともあるということについて再確認させる
展開 45分	労働審判委員会はあらかじめ考えた解決案について再確認する（5分） この間，申立人グループ・相手方グループは裏設定カードをふまえて意見を確認する 第一期回期日として労働審判委員会が双方から話を聞く（15分） 申立人・相手方とも，あらかじめ確認した自分が強調したい点を中心に説明を行う 審判員は各自補充質問を行う 作戦タイムとして各グループが協議を行う（10分） 労働審判委員会で話し合い，内容を確認する 申立人・相手方グループも，それぞれさらにどのような解決策があるか考える 第二期回期日として労働審判委員会が双方から話を聞く（10分） ※調停がまとまりそうな場合は，申立人だけ，相手方だけを呼び，内容を確認しても良い ある程度作業が進んだ班から，両者が同席した上で，調停案について考え，合意できた班については調停調書を作成する。 合意ができなかった場合は審判を行う。	全体にワークシートを配布する 申立人グループ・相手方グループに裏設定カードを配布する 弁護士・教員は随時巡回を行う この間，申立人グループ 相手方グループをそれぞれ 教員・弁護士が集め，助言を行う その後，労働審判委員会グループを 弁護士が集め，助言を行う。 弁護士・教員は随時巡回を行う
まとめ 2分	調停・審判の用意を行う	次回の授業では弁護士の先生に調停案・審判の結果を見てもらうことを確認する 時間が足りなければ休み時間も調停案・調書の作成に当たるよう指導する 審判になるという選択肢もあることを再確認させる

第三時）模擬労働審判の結果を共有しよう（弁護士との連携による授業）

時間	学 習 内 容	教師の指導・留意点
導入 5分	各班の労働審判委員会グループが、調停内容についての発表を準備する	各班に調停内容・審判の結果を発表してもらうことを伝える あらかじめ各班の調書を教員に送信し、発表の際にプロジェクターで映し出す準備を行う
展開 25分	それぞれの班の労働審判委員会グループが内容について発表する (A～H班)	※本校の場合はA～H班となるため、各班の発表時間は3分とするが、一般的なクラス編成の場合は4分とする どのような点で苦労があったかなどかについても聞く 時間的に余裕があれば申立人グループや相手方グループ内でどのような話し合いがあったかについても聞く ※教員は送信された調書をプロジェクターに投影する
まとめ 20分	弁護士の先生からの講評をいただく ※本指導案では授業者がすべての班の労働審判委員会から内容を聞いた後、弁護士の先生から順に講評を頂く形で記述しているが、場合によっては進行を弁護士の先生にお任せし、班ごとに発表→弁護士の先生の講評、その後全体のご講評をいただくという流れで進めていくことも考えられるので、展開とまとめについては、予め弁護士の先生と話をしておくことがのぞましい。 今回の授業の感想をワークシートに記入する まだの場合、労働審判委員会は調書を作成する	普段の業務の中でどのように労働審判手続が使われるかについて、守秘義務の範囲内でお話しいただく 労働審判と通常裁判の違いについてお話しいただき、訴訟においては「謝罪する」などの解決方法はなく、和解で盛り込まれることがあること、調停についてはメリットがある一方で、自力で解決しようとして事態が悪化する場合もあるので、紛争解決のためには早い段階で専門家に相談することも重要であることなどについてお話しいただく 期日までにワークシート(全員)および調書を回収することを伝える

同じ立場の生徒と話し合いを行って共通の目標を設定し、異なる立場の相手と交渉して自分の意見も重視しつつ、他者にも配慮して双方が納得できる調停案を構築していくという本授業の中心的内容は、国語科をはじめとする様々な教科で実施してきた言語活動の上に成り立つ「主体的・対話的で深い学び」であるといえることができる。また、中学校社会はもちろん、高等学校家庭科や地理歴史などで学んだ内容を踏まえて交渉に臨む必要がある点から、本授業は高等学校で「公共」を履修する学年の3学期に実施することが最も効果的であると考えられる。なお、本実践は弁護士の存在なしには成立しえないため、実施時期に制限がある。しかし、本実践はコロナ禍にあって、一部のクラスで授業を完全オンラインで実施できたという事実は、これまで外部の専門家と協働して授業をする上で大きな障壁となっていた、地理的・時間的な制約からの解放を示唆していると考えられる。

9 本時の授業展開 第三時）模擬労働審判の結果を共有しよう

本教材の特徴は、ひとえに兵庫県弁護士会の先生方の手によって、リアルな資料が提供できたところにある。配布された資料の生徒がそのリアルさに驚いたときの表情は、教師が作成したものでは決して得られないものであろう。一部ではあるが、そのワークシート・資料等について掲載する。

ワークシート

() 班 ワークシート全体用 (解答) ①

() クラス () 番 名前 _____

1. 労働審判手続きについて学びましょう

労働審判とは (労働事件) に関するトラブルについて、1名の (労働審判官) (裁判官) と、2名の (労働審判員) との3名で、労働者 (従業員) 側と使用者 (会社) 側からそれぞれ話を聞いて柔軟な解決をはかる手続きです。

2. 判断の枠組みについて学びましょう

- ◎ 今回の労働審判では、(解雇) が有効か無効かがポイントとなります。
→ (解雇) とは、会社側の判断で、
労働者を (合意の上で / 意思にかかわらず) 辞めさせることをいいます

- ◎ 会社は、労働者を自由に解雇することが (できます / できません)
(労働契約法16条)

解雇には (普通解雇) と (懲戒解雇) の2種類がありますが、今回は (懲戒解雇) が問題となっています。

会社が労働者を (懲戒解雇) とするためには、

① あらかじめ懲戒事由と懲戒の種類を定めた (就業規則) が存在すること

② 懲戒解雇に (合理的な理由) があること

※ 懲戒事由に当たることを他の人に理由をもって説明ができることをいいます

③ (社会通念上相当) であること

※ 公平性 (労働者の行為と処分内容とのバランス、他の事例とのバランス) や弁明の機会を与えたかということです

労働審判申立書

労働審判手続申立書

令和3年12月20日

神戸地方裁判所民事部 御中

申立人代理人弁護士 み深 やま山 ひろ大 と翔 印

〒〇〇〇-〇〇〇〇 神戸市灘区

申 立 人 半 沢 正 樹

〒650-〇〇〇〇 神戸市中央区

斑耳法律事務所

同 代 理 人 弁 護 士 み深 やま山 ひろ大 と翔

電 話 078-〇〇〇〇-〇〇〇〇

FAX 078-〇〇〇〇-〇〇〇〇

〒〇〇〇-〇〇〇〇 神戸市中央区

相 手 方 株式会社ソコモ

同代表者代表取締役 大 和 田 和 也

電 話 078-〇〇〇〇-〇〇〇〇

FAX 078-〇〇〇〇-〇〇〇〇

地位確認等請求労働審判事件

労働審判を求める事項の価額 〇〇万〇〇〇〇円

ちょう用印紙額 〇万〇〇〇〇円

申立書

第1 申立ての趣旨

- 1 申立人が、相手方に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 相手方は、申立人に対し、金20万円及び2021年3月から本労働審判確定の日まで、毎月末日限り月額金30万円の割合による金員を支払え。

第2 申立ての理由

1 雇用契約の成立等

- (1) 相手方は、携帯電話販売業等を目的とする株式会社である。
- (2) 申立人は、2015年4月1日、相手方との間で、下記の条件で期限の定めのない雇用契約を締結し、相手方の正社員として勤務していた(甲1：就業規則)。

ア 基本給30万円と歩合給(最低店舗売上目標額を超えた売上分の10%)

イ 毎月25日締め、同月末日払い

2 解雇の事実

- (1) 解雇の意思表示

相手方は、2021年2月10日、申立人を解雇するとの意思表示をした(以下「本件解雇」という。)(甲4：解雇通知書)

- (2) 本件解雇は、後記第3で詳述するとおり無効である。

3 まとめ

よって、申立人は、相手方に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認並びに20万円(2019年2月分賃金)及び2021年3月か

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則(以下、「規則」という。)は、労働基準法(以下、「労基法」という。)第89条に基づき、株式会社ソコモの労働者の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

【中略】

第3章 服務規律

(服務)

第10条 労働者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

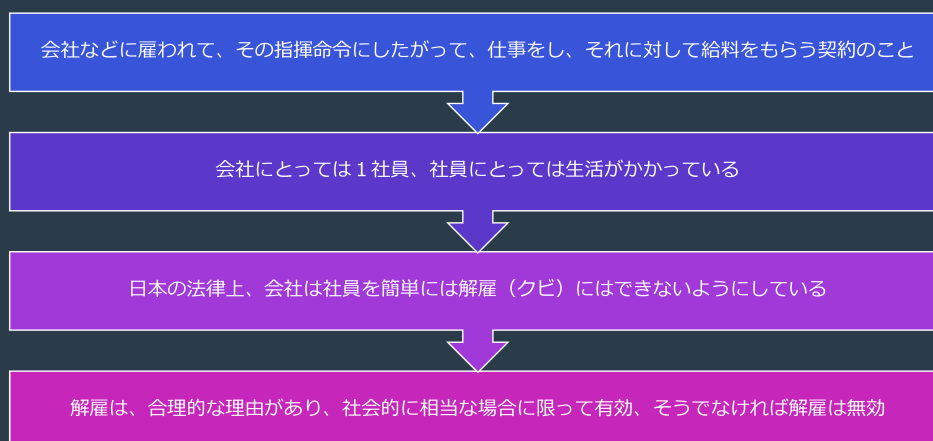
第11条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑦ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第12条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

会社との労働契約と解雇（クビ）



10 本時の学習成果とその評価

本来、本授業は第二時および第三時においては、学校に弁護士の先生に来ていただき、生徒の調停・審判の内容についてコメントをいただき、生徒たちはコメントを踏まえて修正したものを提出し、授業担当者が評価するという流れを想定していた。

しかし、コロナ禍で実践した3クラスのうち、1クラスについては生徒・教員は自宅から、弁護士の先生方は弁護士事務所からオンラインでつなぎ、授業を行うという形となり、残りのクラスについては、生徒は教室にいるものの、弁護士の先生についてはやはりオンラインで事務所から接続し、指導していただくという異例の形式となった。クラスによって授業の形式が異なったため、同一の基準で成績をつけるのは適当でないと判断し、実際の評価については別途提出した感想シートによって行った。ここでは、特徴的な生徒の調停・審判の内容をあげ、本来実施すべきだった評価とともに考えてみたい。

（労働審判員役の生徒）

	知識・技能	思考力・判断力・表現力等	主体的に学習の取り組む態度
A	労働審判制度について正しく理解し、紛争の問題点を認識した上で、労働審判員として必要な対応をとることができる。	・法的なものの考え方をふまえた、申立人・相手方双方が納得する瑕疵のない内容が盛り込まれた調停・もしくは審判を作り上げることができる。	申立人・相手方双方が納得するようなよりよい社会を構築するべく、労働審判員として双方からよく話を聞き、他の労働審判員役の生徒と協働して議論の中心的な役割を担うことができる。
B	労働審判制度について正しく理解し、紛争の問題点を認識している。	・他の労働審判員役の生徒と協働して、解決のために調停・審判を作り上げることができる。	より良い関係性を構築するべく、労働審判員として、申立人・相手方からよく話を聞くことができる。
C	労働審判制度について理解している。	調停・審判を作り上げることができる。	労働審判員として、申立人・相手方から話を聞くことができる。

A2班 調停

その内容

- 土下座反省 うつ考慮「原因は第3エリアの上司」
- アルバイトがやめたのはその場を見てのこと
- 風紀を乱したのは申立人だけとは決して言えない
- 両者の主張
申:復職希望 できないなら金員を支払ってほしい
相:60万
- 6ヶ月分に当たる180万払い解雇

A-7班 審判

- 客観的合理的理由 あり
 - 社会的相当性 なし
 - 解雇 なし
 - 申立人 ・3ヶ月の減給処分(基本給のみ)
・態度改善を求める
 - 相手方 ・エリア長を異動
・申立人に降格処分なし
- 今後今回と同様の行為が見られた場合、懲戒処分

上記の例(2班)の場合は、労働審判員役の生徒が双方との話し合いの結果、調停で終了している。両者の意見も踏まえたうえで、両者の納得できる調停案が作成できており、三項目すべてにおいてAの評価を下すことができる。なお、授業担当者として想定外だった点が、7班のように調停ではなく労働審判となった班が多かったことである。特に最初のクラスにおいて両者の意見が平行線となり、歩み寄る姿勢を見せることができず、調停がまとまらなかった班が多かった。そのため、その後のクラスの授業では、自分の意見を主張しあった結果、審判になった場合には、最終的に自分たちが一番重要だと考えている内容が審判に反映されない可能性があることについても事前に説明するようにした。このあたりは今後の課題としたい。なお、7班についても、結果として審判とはなったものの、審判員としての役割を果たしており、すべてAの評価を下すことができると考える。

11 「18歳市民力」育成に向けての提案

これまで見てきた通り、専門家の力なくしてこの授業は成立しえない。今後の公民科の教員には、授業力向上は当然のことながら、学校現場と専門家をつなぐコーディネーターとしての役割が重要になってくると考えられる。模擬裁判選手権や教員向けのセミナー、地域のイベントなど、専門家との接点は意外に多い。まずは教員が「市民」の一員として、専門家と交流を持とうとすることが、生徒にとっても大きな利益をもたらすと考えられる。

今 智也(神戸海星女子学院中学校・高等学校)