

指導案～ホークスファンじゃなきゃ働けない！？～【現代社会：憲法】

- ✓ 目標： 三菱樹脂訴訟をヒントに、雇用を巡って営業の自由と衝突する場面をもとに、憲法の私人間効力などを考えてもらう。
- ✓ 教材： 配布資料、ワークシート、憲法条文
- ✓ 事前準備： 配布資料を読んできてもらう

(指導要領)：45分授業の進行案

段階	学習活動・内容	教師○、GT●の役割	配分
導入	1. 前もって提示していた事例教材を確認する。	○●GT紹介、自己紹介。 ●問題となるのは「思想・信条」による差別。 その他営業の自由、労働権。(憲法については私人間適用の問題もあり)	5分
展開	1. 設問1：グループ別に分かれ、A君、B店長の立場に分かれる	○グループを決め(4、5名)、AB半分に分かれる ●班を回って視点を提示 (1)問題となる点	10分
	2. 各自が意見を出し合い、検討する	・営業・経済活動の自由、契約の自由 ・内心の自由 ・平等権、差別を受けない権利 ・労働権(基本的人権)	10分
	3. Aグループ、Bグループの順に結論と理由をグループ代表が発表する。	(2) 考え方のポイント ・差別なのか、許される差別(取扱)なのか *出身地、性差による差別はNG ・差別(取扱)の目的・必要性は? ・目的と手段の関係は?(目的に沿うか、許容限度・態様か) ・A君側の不利益は? ・A君側の不利益は受忍相当か ●班ごとの発表に対してコメント。	10分
	4. 設問2：1と逆の立場になって検討	●班を回って視点を提示 (1) 問題となる点	
	5. Bグループ、Aグループの順に結論と理由をグループ代表が発表する。	・解雇は自由か、制限されるか ・労働者の立場保護(程度、考慮要素) ・解決策は解雇でいいか (2) 考え方のポイント ・入社時と解雇では、違う考慮が必要か? ・解雇理由の相当性(ファンじゃない?経営悪化?) ・A君が嘘をついたことの評価 ・A君がしたことの評価(プライベート) ・他の解決策はあるのか(客対応、他の配置) ●班ごとの発表に対してコメント。	
まとめ	1. GTからのコメントを聞く。	●正解を出すのではなく考え方を提示する。 ●○結論の出にくい事例もあることを理解させ、権利や法の解釈、運用の難しさ、また重要だと思う権利やルールについて、国民各自が理解し、意見を主張することの大切さを意識させる。 ●アンケートなどでGTコメントに対する感想をもらう。	5分

～ホークスファンじゃなきゃ働けない！？～

①将来、自分で居酒屋をやりたいという夢を持つA君は、まずは居酒屋で修行しようと思い、正式な従業員として、調理もホール（ウェイター）も担当できる就職先を探していました。

ある日、A君は、ホークスファン向け居酒屋「鷹命（たかいのち）」がスタッフ募集の広告をしているのを見つけます。A君は根っからのジャイアンツファンでしたが、求人情報に「ホークスファン限定」と書いていなかったことから、採用面接に行くことにしました。

ところが、「鷹命」の店長のBさんから、「うちはホークスファンしか雇わないけど、A君はホークスファンよね？」と質問されてしまいます。

Q. ホークスファンであることを雇う条件にするのは許されるのでしょうか？

②バレないだろうと思って「ホークスファンです。」と答えてしまったA君。

無事、採用が決まり、A君は「鷹命」で働くようになりました。

もちろん、お店では根っからのホークスファンになりきって、真面目に仕事をして、店長さんだけではなく常連客たちからも「A君はいいね～」と評価してもらえるようになりました。

ところが、働き始めて3ヶ月経ったころ、ちょうど仕事が休みの日に、セ・パ交流戦でホークス対ジャイアンツ戦があったため、A君は、球場にジャイアンツを応援に行きました。

試合は9対1でジャイアンツの圧勝！A君は大喜びでしたが、なんとスタンドで応援しているA君の姿が、テレビ中継に映ってしまったのです。

敗戦ムードでいや～な空気が流れていた「鷹命」では、スタンドでジャイアンツユニフォームを着て大喜びしているA君の姿がテレビに映り、大変な事態に！！

「どういうことだ！」「いままで俺たちをだましていたのか！」「あんなやつはクビにしろ！」「あいつがお店にいるなら、二度とこの店には飲みに来ないぞ！」

常連客の怒りは店長のBさんに向かい、Bさんは閉店後すぐにA君に電話し、事情を話しました。

「常連客が来なくなったら困るし、お店を辞めて欲しい。」

「そんな、困ります！！何とか続けさせてください！」

Q. 店長さんはA君を辞めさせることはできるのでしょうか？

ワークシート～ホークスファンじゃないと働けない?!～

【設問1】

ホークスファンであることを雇う条件にするのは許されるのでしょうか？

- 1 自分の班の立場 決められた方に○をつけよう。
(A君 ・ B店長)
- 2 あなたの意見を決めよう。
ホークスファンであることを雇う条件に (できる ・ できない)
- 3 班で話し合い、自分の班の立場での言い分を挙げて、重要と思うものから
◎、○、△の印をつけよう。

言い分	重要度
・	
・	
・	

- 4 班の意見を決めよう。発表者 ()
(1) ホークスファンであることを雇う条件に (できる ・ できない)
(2) 一番重要だと思う理由

--

- 5 他の班の発表を聞いて、結論や重要度などをメモしよう。

立場	結論	理由

【設問2】

B店長は、A君を解雇することができるのでしょうか？

- 1 自分の班の立場 決められた方に○をつけよう。(設問1と反対)
(A君 ・ B店長)
- 2 あなたの意見を決めよう。
B店長はA君を解雇 (できる ・ できない)
- 3 班で話し合い、自分の班の立場での言い分を挙げて、重要と思うものから◎、○、△の印をつけよう。

言い分	重要度
・	
・	
・	

- 4 班の意見を決めよう。発表者 ()
(1) B店長はA君を解雇 (できる ・ できない)
(2) 一番重要だと思う理由

--

- 5 他の班の発表を聞いて、結論や重要度などをメモしよう。

立場	結論	理由

GT用マニュアル

教材番号 憲法－3
 対象 中・高
 タイトル ～ホークスファンじゃなきゃ働けない！？～

【授業の進め方（例）】50分～60分

- ・設問① 説明（5分）
- ・班毎に店員と店長の立場に分かれてディスカッション
 - ① 言い分を出し合う（5分）
 - ② 自分の意見を決める
 - ③ 他のメンバーの意見を聞いて、班の意見を一つにまとめる（5分）
- ・班毎に意見を発表（10分）
- ・設問② 説明（5分）
- ・班毎に店員と店長の立場に分かれて（設問①と反対の立場）でディスカッション
 - ① 言い分を出し合う（5分）
 - ② 自分の意見を決める
 - ③ 他のメンバーの意見を聞いて、班の意見を一つにまとめる（5分）
- ・班毎に意見を発表（10分）
- ・弁護士によるテーマの解説と質疑応答（5分）

【設問のポイント】

- ・設問1：ホークスファンであることを雇入れの条件にできるか？
- (1) 問題となる点
 - ・ 営業・経済活動の自由、契約の自由
 - ・ 内心の自由
 - ・ 平等権、差別を受けない権利
 - ・ 労働権（基本的人権）
- (2) 考え方のポイント
 - ・ 差別なのか
 - ・ 許される差別（取扱）なのか c.f.（就職）差別で許されないものは？
c.f.男女差別はなぜいけないのか？
 - ・ 差別（取扱）の目的・必要性は？
 - ・ 目的と手段の関係は？（目的にふさわしいか、許容される限度・態様か）
 - ・ A君側の不利益は？
 - ・ A君側の不利益は受忍相当か
- (3) どんな要素を汲み取るか

A君	B店長	
他に仕事がない ...雇われる側は弱い	個人ないし弱小企業（店の規模、市場寡占度から力関係でさほど優位でなく、公共性もない）	
働きたい、仕事が必要 ...労働って生存の基本		
就業の機会を狭められてる...差別・不平等	わざわざうちに来なくても	
	ファンのための店をしたい...営業・経済活動の自由（事業目的）	

	気に入った人を雇いたい...同上	
内心の自由	人格の本質に関わるわけではなく差別という程のものじゃない	
	商売だから客のニーズが大事	
ファンじゃなくても仕事として応援できる ...職務に関係ない	客と盛り上がるにはファンである必要 ...事業目的と不可分で存立基盤	

・設問2：解雇できるか？

(1) 問題となる点

- ・ 解雇は自由にできるのか、制限されなければいけないのか
労働者はどのように（程度、考慮要素）守られているのか
- ・ 解決策は解雇でいいか

(2) 考え方のポイント

- ・ 入社時と解雇では、違う考慮が必要か？
- ・ 労働者側は、どのように／どうして、守られているのか？
- ・ 解雇の理由は？（ファンじゃないこと？ 客の騒ぎ？ 経営悪化の恐れ？）
- ・ A君が嘘をついたことはどのように関係するのか？
（嘘が問題？現にファンではないことが問題？→途中でファンでなくなったらいけないのか？）
- ・ A君がしたことの評価（まずいことをしたのか、プライベート時の行動）
- ・ 他の解決策はあるのか（客対応、他の配置）

(3) どんな要素を汲み取るか

A君	B店長	
仕事を失うのは困る	ファンじゃない者は雇えない	
仕事場ではきちんと「応援」していたし、これからもできる	客が怒っているから仕事させられない	
大げさな。対処のしようはあるのでは	悪評が立ったら経営が成り立たなくなってしまう（経営の危機・実害）	
撮影されていると思わなかった。わざとじゃなく、ちょっとした不注意なのに（事前に注意があれば気をつけた）		
	雇入時にファンであることを条件にしたのに	
休みの日の行動は自由と思う	仕事上の立場を考えて行動して欲しい	
休日を縛られる程の高度な義務を負う立場・待遇でもないのでは		
解雇以外の対処もできるのでは（客対応の工夫、調理場へ配転など）		