

リーガルマインドの視点から国際的な資質を育成する 社会科学習 (1)

柳生 大輔 棚橋 健治 木村 博一

1. はじめに

新学習指導要領⁽¹⁾による授業が始まって、中学校は二年目を迎えた。各教育現場における法教育⁽²⁾の教育実践⁽³⁾もかなり蓄積されているが、実際に行われている法教育に対する見方は、知識偏重型と考え方重視型に大別される。そして教育現場で行われている実践は、前者の確かな知識を求める傾向が強いように思う⁽⁴⁾。つまり法教育に関しては、日常生活の中で法を活用し応用できる力を習得させ、主体的に行動しようとする意欲と態度を身につけさせるとの観点が希薄であるといえる。よって、早急にリーガルマインド(法的思考力)⁽⁵⁾を育てる教育に重点を置くことで、グローバル社会の中でも希望を持って生きぬくことのできる国際的資質を有した市民を育成していかなければならない。

国際的資質とはいかなるものなのか。現代社会は、国際化・高度情報化が急激に進み利害関係が複雑に絡み合い、問題解決が単純ではない社会である。今自分が既存している知識の理解だけでは、目の前の社会事象や今後起こるであろう社会的な事象を捉えることは難しくなってくる。そのような中で、社会科は、社会の変化に適応し、平和的な社会を築くことができる人材を育成していかなければならない。国際化や情報化が進展する現代社会においては、自己の思考をより科学的なものへと再構成し、自分なりに知識を構造化していく習慣や能力を身につけていく必要がある。また、思考力や適切な判断力を持ち、他者・多国との価値観の違いを認め、お互いの関係を平和的に形成する資質も必要になる⁽⁶⁾。21世紀を担う子どもたちのために育成したいこのような資質を国際的資質とし、本校のめざす子ども像「様々な人々とともに、積極的に、粘り強く課題解決に取り組む中で、社会において有為な人となるべく自己の向上をはかる子ども」の育成も射程に入れながら、系統的に法的思考力を育成する研究を

進めていく。

2. 研究の目的・方法

(1) 法教育の目的

様々な考え方や価値観を持ち、多様な生き方を求める人々が、お互いの存在を承認し、尊重しながら、ともに協力して生きていくことのできる社会、つまり、みんなとともに自分らしく生きることのできる社会を構築・維持するために、法がいかなる役割を果たし、また果たすべきなのかを理解し、学んでいこうとすることが法教育の目的である。そして、法教育を通じて育成されるべき能力・資質には、以下の4点を挙げる事ができる⁽⁷⁾。

- ① 公正に事実を認識し、問題を多面的に考察する能力。
- ② 自分の意見を明確に述べ、また他人の主張を公平に理解しようとする姿勢・能力。
- ③ 多様な意見を調整し、合意を形成したり、また公平な第三者として判断を行ったりする能力。
- ④ 自尊感情及び他者に対する共感。

これら4つの能力・資質を育成させるため、特に昨今、深刻な雇用問題がクローズアップされていることから、法教育としての労働法教育の観点から単元開発を行い、実践していくことにする。

(2) 研究の特色

本研究を実践することで、他者の異なる意見に耳を傾け、具体的な根拠を挙げて議論できるようになり、同時に自由や平等、公正さといった基本的価値に留意しつつ、関連する法制度や具体的な問題を理解・評価できるようになると考える。具体的には、昨今の正規社員の減少と非正規社員の増加、並びに苛酷な労働環境などが社会問題として注目を浴びていること、そして目の前の多くの生徒が、将来実際に身を置く労働現

場で、現在何が起こっており、何が問題なのかリーガルリテラシーの育成に裏打ちされたリーガルマインドによって、アプローチしていくことは、国際的資質を育成する上でも意義あることだと考える。

しかしながら、義務教育の最終段階である中学校において、法教育の一環として刑事裁判や民事裁判を扱うことはあっても、労働問題について労働法のあり方を主体的に考察し、労働法を活用して社会問題の解決をはかろうとする単元開発並びに実践は、高等学校に比べてまだまだ少ない⁽⁸⁾。

(3) 研究の方法

法教育としての労働法教育は、労働法の基礎となっているA法的な価値やその背景を理解し、B問題を認識し、C法的に考えることとなる。さらに、労働法教育においては、D法を使って行動できることが必要となる⁽⁹⁾。これらの分析枠組みは、リーガルマインドを特にリーガルリテラシー（法的素養）の育成に裏打ちされた能力、すなわち、①知識面では、価値・原理に関する理解、さらには制度手続についての知識の育成、また②技能面では、知識を応用させる技能と参加の技能の育成が必要であり、さらに③気概・信念といった面の育成も大切にすることと、十分関連していると考ええる。上記A～Dを分析枠組として、開発した単元の実践を分析するものとする。なお、従前行ってきた、広島弁護士会の主催する裁判傍聴制度や学校への弁護士派遣制度の利用、並びに今後は、広島大学法科大学院の院生にも協力をしてもらうなど、外的リソースを有効に活用した取り組みも今後計画・実施していきたい。

3. 実践事例

(1) 単元名

「働くことについて～将来、自分で稼いで生活する
わけで…～」

(2) 単元について

法教育では法に関する知識、とりわけ憲法や法の基本原理を理解させるとともに、それを活用できる力を養いつつ、国民として自由で公正な社会の運営に参加できるようにしなければならない。特に喫緊の課題として、働く場で自分の、あるいは自分たちの権利を守るために必要な労働法や労働者の権利に関わる知識が、若年層にほとんど系統立てて教えられていない、ということが挙げられる。そのような現状を改め、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、労働三法と関連

付けて考え、また手続的な正義や利益相反といった基本的な考え方も合わせて、授業を通じて身に付けさせることが必要である。さまざまな問題を解決し、結論を導くためには、手続を踏まなければならない、手続に反していると、本来あるべき結論も導くことができない。本単元は労働裁判の事例を取り上げて、読み取った事実をもとに、自ら判断し表現していく法的経験の場を与えるものである。なぜならば、労働法を知り、労働法で考えることによって、正しい勤労観や職業観の基礎を培い、将来自らが労働者になった時、労働法を考えながら仕事と生活の調和を図ることが可能となると考えるからである。なお、授業においては、毎時間ワークシートを配布し、学習内容を積み重ね、単元の終了時には、16枚の冊子とし、学習内容をまとめた。

(3) 単元の見どころ

- 司法制度に関心を持ち、裁判のしくみや司法に関する諸課題を意欲的に追究し、働きがいのある人間らしい労働が可能で、持続可能な社会を作ろうとすることができるようにする。
- 争いや問題の中に、法的問題を発見し、その要因を整理分類し、合意形成のために合理的な解決方法を追究し表現することができるようにする。
- 裁判に関連する国民の権利や、裁判における課題、勤労の権利と労働基本権を理解するために、法令や判例、新聞記事などの資料を活用することができるようにする。
- 三審制や司法権の独立、裁判の種類と手続き、国民の司法参加の意義、労働者の権利などについて理解することができるようにする。

(4) 授業の実践

授業は、全10時間とする。平成25年10月から11月にかけて、9年生2クラスで実施した。その中の第4次の内容を中心に授業の概要と生徒の記述を記載する。

第1次	裁判の種類と人権	3時間
第2次	裁判員制度	2時間
第3次	働くことの意義と労働者の権利	2時間
第4次	労働法で考える	2時間
第5次	働きやすい職場を築くために	1時間

【第4次 「労働法で考える（1）」について】

〔学習課題〕

日本の労働環境について現在の状況をとらえる。企業による生産活動の目的を理解した上で、労働者と使用者の関係を理解する。

〔授業の概要〕

- ① 資料から日本の労働環境の現状を調べてまとめ

た。平成24年度「就業構造基本調査」（総務省）の資料をもとに、若者の非正規社員比率に注目し、その割合が高ければ十分な社会保障が受けられず、その延長線上には貧困が待ち受けていることを理解する。使用した資料は、正規・非正規の推移、年齢別にみた「正社員になりたい者」の状況、年齢別・雇用形態別の平均収入の比較、独り親世帯の貧困率の国別比較（日本政府の介入で、むしろ日本の貧困率が上昇している）、貧困の輪、カフカの階段、を使用した。

- ② 具体的事例から事実をつかみ、問題点をとらえ、自分が当事者だとしたら、どのように対応するか考えた。

[事例]

あなたは、現在の会社に入社して2年目をむかえました。この会社は、入社試験で唯一内定をもらった会社です。大きな会社ではないが、活気があり、自分の力が出せると思い入社しました。仕事内容にも慣れ、営業の仕事もトップではないものの、同じ営業職の中では、頑張っているほうだと思っています。ある朝、営業の外回りへ行く準備をしていると、社長が来て「ちょっと社長室へ来てくれ」と言われました。すぐに社長室へ行くと、いきなり社長から「君はクビだ。明日から会社には来なくていい。」と言われました。正直、頭の中がパニックになり、ただ呆然とその場に立ち尽くすしかありませんでした。

(生徒が考えた対応策)

なぜクビになったかを考える。社長に理由を聞く。同僚に相談する。新しい職を探す。何とか社長に頼みこむ。社長を訴える。労基署へ相談する、など。

- ③ 特に、訴訟と労働基準監督署へ相談する、に着目した。問題を解決するために、労働法がどのように関わってくるのか考えた。関連する法律として、以下の2つを取り上げた。

労働基準法第20条①

「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告しない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。」

労働契約法第16条

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念

上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効となる。」

- ④ 私たちは会社で働くとき、基本的に「労働契約」を会社との間で結んでいる。つまり契約上の権利というものは「主張しなければ実現しない」ということを説明した。なお、労働問題の解決方法は多様で、さまざまな労働法（労働関係の法律一般のこと）が整備されている。しかし、たくさんある法律のそれぞれの利点と欠点を正確に把握することは、専門家でないときわめて難しい。具体的には、問題が生じた時に、訴訟を起こすのか、それとも労基署に相談するのか、（扱う法律、ここでは労契法第16条と労基法第20条①を取りあげたが、労基署は後者の労基法中心に対応するので）によって労働者にもたらせる結果が異なる場合が考えられることについても説明した。

【第4次 「労働法で考える（2）」について】

[学習課題]

使用者と労働者の間で生じた雇用関係に関する問題を通して、労働者の権利について理解する。

[授業の概要]

- ① 事例の概要をつかみ、時事に基づいて自分の考えをまとめる。三角ロジック（図1）を使用して考える。

使用者側の主張と労働者側の主張のそれぞれに立って、判断理由を考える。

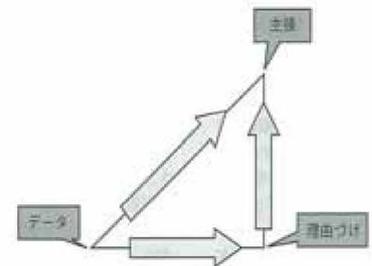


図1 三角ロジックのサイクル

- ② 生徒は「事実」については、アナウンサーが寝過ぎしてラジオ放送ができなかったこと、アナウンサーが寝過ぎた際、事実と異なる事故報告書を作成したこと、上司に事故報告をせず上司は1週間後に知ったこと、将来を考え、懲戒解雇を普通解雇にしたこと、などの事実をつかみ、何が問題となっているのか理解することができた。今回は、クラスを半分にして、「解雇される」・「解雇無効」のそれぞれの立場から理由づけをさせた。

働くことについて (9) ~将来、自分で稼いで生活するわけで…~

2013/11/13(水)

※私たちが会社で働くとき、基本的に「労働(家賃)を会社に納める。だから、働くこと」の中で問題が生じた時に、労働者は契約上の権利を(行使)しなければならぬ。⇒実際に権利とは、常に「争って勝ち取るもの」なのです。では、労働契約に基づいて主張できる権利が自分にあったとして、どうやってそれを行使すればいいか…⇒労働法の存在を知り、司法によって自らの権利を守ることが大切です。ところで、次のような事案が生じた場合、解雇は成立するのでしょうか？

(株)KABは、テレビ・ラジオの放送事業会社で、小島優子はこの会社のアナウンサーであった。小島は、平成25年10月29日から30日にかけて、立原梨乃(事務担当者)と宿直勤務だったが、寝過ごしたため、担当する30日午前6時から10分間放送されるべき定時のラジオニュースを放送することができなかった。また、同じ年11月11日から12日にかけて、後田敦子(事務担当)と宿直勤務だったが、寝過ごしたため、担当する12日午前6時から定時のラジオニュースを約5分間放送できなかった。小島優子は、この12日の事故については、上司に事故報告をしておらず、1週間後にこれを知った春元康郎部長から事故報告書の提出を求められ、事実と異なる事故報告書を提出していた。(株)KABは、小島優子の以上の行為は就業規則にある懲戒事由にあてはまるので、懲戒解雇とすべきだが、再就職などを考えて普通の解雇として処分した。

就業規則：労働条件や職場規程などの職場のルール。

★(労働契約) 法第16条「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」

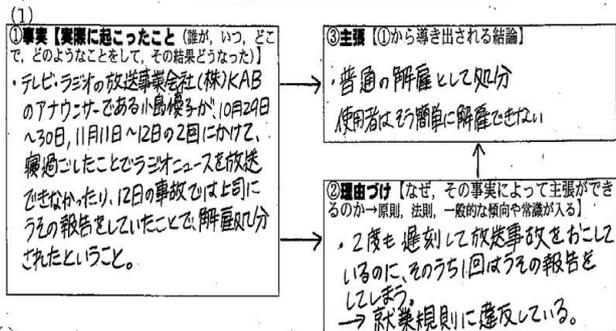


図2 生徒のワークシート

(生徒の記述)

(「解雇無効」立場の理由づけ)

- ・1週間前のことを聞かれても事実と異なってしまうことは仕方がない。
- ・二人いたが起こされなかった。(アナウンサーにのみ責任をとらせるのはひどい)
- ・会社が代理の人を準備していなかった。
- ・他にも事務担当者で宿直勤務していた人がおり、その人にも責任がある。
- ・解雇するほどではなく、配置替えにすればいい。
(15分間のミスで、一生が変わってしまうのはおかしい)

(「解雇される」立場の理由づけ)

- ・就業規則にある懲戒事由に当てはまるため。
- ・2回も寝過ごすとという同じミスをしたから。
- ・事故報告書もすぐに出さなかったし、事実と異なる報告書を出しているから。

- ③ 班の中で、どちらの判断が、より説得力があるのか交流をした。その後、再度自分の考えを確認した。人数では、圧倒的に「解雇される」側が多い。
- ④ この裁判の判決(解雇無効)を先に示した後、なぜ裁判所がそのような判断を下したのか、解雇権濫用法理について、客観的合理性・社会的相当性とは何をさすのか具体的に説明する。生徒の判断と逆の判決が出たため、生徒はなぜそのような判決になる

[事例]

(株)甲は、テレビ・ラジオの放送事業会社で、Aはこの会社のアナウンサーであった。Aは、平成25年10月29日から30日にかけて、B(事務担当者)と宿直勤務だったが、寝過ごしたため、担当する30日午前6時から10分間放送されるべき定時のラジオニュースを放送することができなかった。また、同じ年11月11日から12日にかけて、C(事務担当)と宿直勤務だったが、寝過ごしたため、担当する12日午前6時から定時のラジオニュースを約5分間放送できなかった。Aは、この12日の事故については、上司に事故報告をしておらず、1週間後にこれを知ったD部長から事故報告書の提出を求められ、事実と異なる事故報告書を提出していた。(株)甲は、Aの以上の行為は就業規則にある懲戒事由にあてはまるので、懲戒解雇とすべきだが、再就職などを考えて普通の解雇として処分した。

[最2小昭和52年1月31日(労判268号17頁)を参考に、実際の授業では企業名、登場人物を仮名として作成。]

のか、関心を示した。説明後、理解したかどうか確認するために、労働者の能力について、就業規則にある「労働能率が劣り、向上の見込みがない」という解雇事由にあたるのかどうか争われた事例を取り上げた。(東京地決平成11年10月15日(労判770号34頁・判タ1050号129頁)参照。

⑤ 労働契約法により、使用者はそう簡単に労働者を解雇することはできないはずなのに、なぜ若者は追い込まれるのか、なぜブラック企業が問題になるのかを考える。企業が解雇するのではなく、辞職に追い込んでいる現状を理解する。

- ⑥ 最後に、労働者の権利を守るために、どのような行動をとるべきか、労働者の立場にたって生徒にまとめさせた。

(生徒の記述)

- ・労働者は勝手に解雇されないようにするためには、契約上の権利を行使しなければならない。労働法の存在を知り、司法によって自らの権利を守ることが大切である。つまり自らが行動しなければならないと思った。相手側の間違いを見つけていき、自分にも強い意志が必要になってくると思った。ブラック企業についても理解しておく必要がある。
- ・自分がおかれた状態を冷静に考えた上で、法律に基づく判断をする。他者からかけられた圧力を自分だけで受け止めないようにする。
- ・法律についてよく知り、自分から行動を起こすべ

きだと考えます。自分の身は自分で守ること。企業と自分のどこが問題なのか冷静に考え、裁判を起こすなら基本的な法律を理解し、様々な視点から事実を見ていくべきです。気軽に相談できる所をつくるべきです。

- ・国がしっかりとした対策をとり、ブラック企業やパワハラが行われている会社を調査する機関の権限を強めていくことが必要だと思う。また、自分で守る方法を探し、それを実行していくことが最も有効な方法だと思う。
- ・自分を否定しないように強い精神を持つ…。相手の、納得のいかない行為を、法を用いてどういふところが、なぜ悪いのかを理解する。自分がつらいと感じたら、労働者の権利を行使して、勇気を出して裁判を起こすのも手段の一つだと思う。また、ブラック企業の実態を把握して、新たな法をつくるなどの行動をすべき。
- ・労働組合に入っておき、日頃から法令違反が起きていないか気を配る。権利を行使する勇気を持つ。
- ・就職する時に、どんな企業がよく調べて選択する。
- ・労働者の権利を守るために、法律をもとに、自分の考えを主張するようにしなければならない。
- ・労働者の権利をきちんと主張すること。労働者の権利を守ってくれる法律の存在を知ること。弁護士に相談すること。過去の事例を知ること。上司から不当なことを言われてもうなずかないこと。
- ・労働者は自分のため、会社のために頑張っている。会社側は労働者のことをしっかりみていくべきだと思う。しっかりみるからこそ会社の利潤につながると思う。

生徒の記述の中に多く見られたキーワードは、自分で行動を起こす、法律をもっとよく知り活用する、裁判を起こす、相談機関にはどのようなところがあるのかを知る、相談機関を増やす、新たな法律の制定する、などであった。

4. 成果と課題

成果としては、第一に、今回は、解雇に関する事例から、事実をつかみ、何が問題（労働法違反）なのかを理解できた。また、使用者の解雇に対して、法的にどのように対抗していけばよいのか、労働基準法、労働契約を通して考えることができた。使用者は、そう簡単に、労働者を解雇することができない。しかしながら、使用者が、労働者が自ら会社を辞めるように仕向けたのなら、一体的にどのように対処すればよいのか、新たな問いに出会い、そして、自らの勤労の権利を守るために、労働法を学習することや、労働組合

が必要だという実感も持つことができた。

一方で、課題として三つのことを取り上げたい。第一に、本実践は、中単元「国の政治のしくみ」の中の、司法権に関する内容の中で、特に労働法に視点を置いた授業構成となっている。つまり、裁判所のしくみと働き、裁判の種類と人権、裁判員制度との関連を意識したものとなっている。生徒たちに司法制度や法に興味・関心を持たせるために模擬裁判を2回実施した。授業実施時期には、近年希に見る高視聴率を出した「リーガルハイ」や労働基準監督官の仕事を題材にした「ダンダリン」という番組も放映されるなど、生徒の多くは、法教育について大変興味を持って取り組むことができた。この政治分野の授業の中に、経済分野の中単元「生産と労働」の中の、働くことの意義と労働者の権利、働きやすい職場を築くための学習を組み込みながら、「働くこと」に焦点あて、労働法の視点から法的思考力を身につけさせる実践を展開した。しかし、経済の仕組み、企業の役割、消費者の権利という学習をほとんどすることなく、授業を展開した。経済の学習をすることなく、労働法に焦点をあてた授業で果たして学習効果があるのかどうか。どのような単元構成のもと、労働法を活用し、なおかつ働くことについて、現実を見つめ、将来に展望が持てる法教育を行っていけばよいのか、より多くの実践を検証していかなければならない。経済分野を中心とした学習の中で、労働問題を取り上げ、その問題における労働法のあり方を主体的に考察し、労働法を活用して、多面的・多角的に社会問題の解決をはかろうとする単元の開発など、さらなる研究が必要であると考えた。

第二に、実際の授業（第4次「労働法で考える②」）の中で、法的思考力を育成するために、あらかじめ生徒を使用者側、労働者側の立場におき、それぞれの立場にたった主張を考え、その後両立場の意見交流を行い、最終的に自分の最終意見を決める、という方法を行った。この場合、三角ロジックを使って、事例をより深く考え、表現することにもつながる反面、生徒の判断が一方に偏ってしまう事例だと、活発な意見交流を行うことが難しくなる。使用する事例の選択も重要である。

第三に、法解釈をどのような方法で、いつ行うのが良いのか、についても検討を要する。今回は、労働契約法第16条の要件については、できるだけ具体的に、事例との関係を意識して説明した。法解釈はできるだけ簡潔にし、生徒に法律は難しいもの、という認識を学習の早い段階で植え付けないように工夫していかなければならない。なぜならば、知識、技能を活用しようという思いを育むこと、すなわち、リーガルリテラ

シーの育成に裏打ちされた気概・信念に少なからず影響を与えるからである。

5. おわりに

新年早々、次のような新聞記事が載っていた。「広島労働局が、平成25年9月に直接訪問して調査した結果を発表した。苛酷な労働条件で若者を使い捨てる「ブラック企業」対策として広島県内の157事業所に集中取り締まり（平成25年9月に直接訪問して調査）をした結果、9割近い138事業所で労働基準法違反などを確認し、是正勧告をしたと発表した」（平成26年1月7日付読売新聞）。

今後は、実践の更なる積み重ねを通じて、生徒がより効果的にリーガルマインドを育てることのできるカリキュラム開発を行いたい。また、労働法を学ぶことの重要性を実感し、今後生徒に訪れる働くことと、生活の質のバランスをどのように保つべきなのか、といった視点から実際に自分たちでルールを作ってみるなど、将来に希望を持つことができるような法教育の研究ならびに実践を進めていきたいと考えている。

〔註〕

- (1) 中学校学習指導要領（平成20年3月28日公示）によると、社会科〔公民的分野〕については、「人間の尊重についての考え方を、基本的人権を中心に深めさせ、法の意義を理解させるとともに、民主的な社会生活を営むためには、法に基づく政治が大切であることを理解させ、我が国の政治が日本国憲法に基づいて行われていることの意義について考えさせる。」「国民の権利を守り、社会の秩序を維持するために、法に基づく公正な裁判の保障があることについて理解させる…」『法に基づく公正な裁判の保障』に関連させて、裁判員制度についても触れること。」とある。
- (2) ここでいう法教育とは、法律の専門家でない人々を対象に、法、法過程、法制度、これらを基礎づける基本原則と価値に関する知識と技術を身につけさせる教育であり、自由で民主的な社会における市民の育成の一助となるものをさす。東京大学法科大学院・出張教室『ロースクール生が、出張教室。法教育への扉を叩く9つの授業』、商事法務、2008 P 6 を参照。
- (3) 新学習指導要領に示された「法教育」に該当する部分について、認識しておかなければならない。小中学校社会科では、引き続き日本国憲法の基本原則、法の支配、権利・義務の関係、法に基づく公正な裁判の保障があることなどを規定してい

る。その中でも、新たに小学校社会科において「国民の司法参加」を加え、また、中学校社会科において「裁判員制度」についても触れることなどを加え、国民の司法参加の意義について考えさせ、国民が刑事裁判に参加することによって、裁判の内容に国民の視点、感覚が反映されること等を期待して裁判員制度が導入されたことに気付かせるようにするなどの改善が図られている。小中高等学校における法教育の位置づけについては、「菊池史晃 法律のひろば VOL63 NO2 2010」に詳しい。

- (4) 東京大学法科大学院・出張教室『ロースクール生が、出張教室。法教育への扉を叩く9つの授業』、商事法務、2008、P 3-5
- (5) 本研究で言う「リーガルマインド」とは、一般的には、法律専門家として必要な能力を意味する。例えば、竜寄喜助は紛争解決能力説を基に考えた場合のリーガルマインド（法的思考力）とは、①問題発見能力、②問題分析能力、③解決案作出能力、④説得能力の4つの要素からなるとする。（「リーガル・マインド そして日本の歩み」『法学教室175号』、有斐閣、1995、pp26。）本研究においては、「リーガルマインド」を特にリーガリティ（法的素養）の育成に裏打ちされた能力をさすものとする。リーガリティでは、①知識面では、価値・原理に関する理解、さらには制度手続についての知識の育成が、また②技能面では、知識を応用させる技能と参加の技能の育成が必要であり、さらに③気概・信念といった面の育成も大切にする。知識だけではなく、それをいかに使ったらよいかという技能の面、さらには、そうした知識、技能を活用しようという思いを育むことが大切である。前掲書（4）pp 8-9を参照。
- (6) 柳生大輔 安松洋佳 長野由知 池野範男 棚橋健治 木村博一「国際的な資質を育成する社会科授業（7）一思考の再構成を促す授業づくりを通して」、『広島大学学部・附属共同研究紀要』、第40号、2011、pp.231-236
- (7) 大村敦志 土井真一『法教育がめざすもの—その実践に向けて』、商事法務、2009、pp11、17
- (8) 高等学校での労働法に関連した法教育実践として、渥美利文「高等学校における法教育の展開—東京都高等学校法教育研究会の議論を手がかりとして—」『法と教育Vol.1』、法と教育学会編、2010、pp.50-62、河村新吾「ぶどう園の労働者」『法と教育Vol.1』、法と教育学会編、2010、pp.75-81

などを参照。

- (9) 労働法の教育に関する学校教育の現状を明らかにした論文として、鈴木隆弘「労働法教育の現状と課題」、『法と教育Vol. 2』、法と教育学会編、2011、pp.41-48を参照。

引用（参考）文献

- 1) 菊池史晃 「小中高等学校における法教育の位置づけについて」、『法律のひろば』、VOL63 NO 2、2010、pp.20-21
- 2) 東京大学法科大学院・出張教室 『ロースクール生が、出張教室。法教育への扉を叩く9つの授業』、商事法務、2008、pp. 3-5、pp. 8-9
- 3) 竜寄喜助 「リーガル・マインド そして日本の歩み」、『法学教室175号』、有斐閣、1995、pp.26
- 4) 江口勇治 大倉泰裕 『中学校の法教育を創る』、東洋館出版社、2008、pp. 8-17
- 5) 柳生大輔 安松洋佳 長野由知 池野範男 棚橋健治 木村博一 「国際的な資質を育成する社会科授業（7）—思考の再構成を促す授業づくりを通して—」、『広島大学学部・附属共同研究紀要』、第40号、2011、pp.231-236
- 6) 大内伸哉 『労働の正義を考えよう 労働法判例からみえるもの』、有斐閣、2012、pp.19-36
- 7) 矢野達雄 『マンガから考える法と社会』、新日本出版社、2008、pp.25-47
- 8) 大村敦志 土井真一 『法教育がめざすもの—その実践に向けて』、商事法務、2009、pp.11-17
- 9) 今野晴貴 『ブラック企業ビジネス』、朝日新書、2013
- 10) 今野晴貴 『日本の「労働」はなぜ違法がまかり通るのか』、星海社新書、2013
- 11) 後藤直樹 「小学生の発達段階を考慮した法教育プログラム」、『法と教育Vol. 1』、法と教育学会編、2010、pp.25
- 12) 渥美利文 「高等学校における法教育の展開—東京都高等学校法教育研究会の議論を手がかりとして—」、『法と教育Vol. 1』、法と教育学会編、2010、pp.50-62
- 13) 河村新吾 「ぶどう園の労働者」、『法と教育Vol. 1』、法と教育学会編、2010、pp.75-81
- 14) 鈴木隆弘 「労働法教育の現状と課題」、『法と教育Vol. 2』、法と教育学会編、2011、pp.41-48
- 15) 水町勇一郎 『労働法 第2版』、有斐閣、2008、pp.160-166