

## 第3章 日本で仕事をする 授業のポイント

はじめに

この章では、日本で仕事をするに関して、在留資格、仕事上のトラブルへの対応、労働者を守る法律について扱います。

在留資格は、今後の進路を選択する際に頭の片隅に置いておいてほしいポイントです。労働者の権利や制度については、日本の会社で働いている人だけでなく、学校で学びながらアルバイトをしている学習者にとっても、必要な情報です。自分の働き方を見直し、日本で実現したい目標を再確認する機会になればと思います。

授業の構成と流れ

この章は、他の章とは異なり、まず、日本で仕事をするときに知っておきたい知識について学びます。その後、タスクやケースで学ぶことによって、知識をより深く理解するという流れになっています。タスクやケーススタディの目的が知識の理解・確認であること、タスクやケーススタディで扱う問題点などは法律や制度に則して考えていくものであることなどから、他の章のようにさまざまな考え方や見方があるというわけではありません。

この章は、内容が異なる3つの学習項目で構成されています。どれも日本で仕事をする際に必要な知識や心構えですが、これらは直接相互に関連しているわけではありません。実際に授業をする際は、それぞれを別に扱った方が効果的です。

1回目の授業

### 1 在留資格

在留資格とは何か、特に多くの留学生が取得する在留資格「技術・人文知識・国際業務」について学びます。授業をする時期・クラスにもよりますが、学校卒業後のことをまだ考えていない学習者にとっては、関心がもてない内容かもしれません。筆者の実践では、授業開始時はあまり積極的ではありませんでしたが、身近な人を例に出したり自分の将来のこととして考えさせたりしていくうちに、興味が出てきたようでした。実践後、学習者は「(進学を希望している)この学校を卒業したら、『技術・公文知識・国際業務』がとれますか」「『技術・人文知識・国際業務』を取るためにはどんな科目を履修したらいいですか」など、より具体的な質問をするようになりました。日本で仕事をしたいと思っている学習者が多いクラスでは、留学の目的・夢を思い出すきっかけになったように思います。「家族滞在」は、留学生にとって関心の高い内容ですが、ここでは参考情報として扱っています。

## 2回目の授業

### 2 トラブルにあわないようにするために

この項目で扱う仕事にはアルバイトも含まれます。留学生の多くがアルバイトをしています、実際に不当な扱いを受けたことがある学習者もいます。筆者の実践では、活発な意見のやりとりができましたが、「他のアルバイトを探せばいい」という意見に代表されるドライな見方をすることも多かったように思います。そのような場合には、アルバイトはすぐ探せるかもしれないが、就職はそうはいかないことを理解させる必要がありました。自分のこととして言いにくい学習者もいましたので、「友だちのこと」として聞くなどの配慮が必要かもしれません。働いたことがない、働いたことはあるがトラブルにあったことがないなどの学習者も、他人の経験や気持ちを共有することによって、トラブルを未然に防ぐことにつながることを期待しています。

## 3回目の授業

### 3 働く人をまもる法律

外国人が直面する問題を取り上げて、問題を解決するための根拠として法律を紹介しています。本書で扱ったケースを授業で考える際は、単にそのケースを解決するために法律の文言を見るというだけではなく、「なぜ」に注目させながら考えていくと良いのではないかと思います。労働に関する法律がつくられたそもそもの目的、つまりその法律の基本的な考え方が理解できていると、ここで扱ったケース以外のトラブルにあったとき、どのように考え、行動すべきなのかという道しるべになります。

## 授業の進め方〈参考〉 90分×3回

5分	<b>1回目</b> この章では話しましょうのQは、最初に全て行わず、各トピックの導入として扱うと良い。1回目の授業の初めに話しましょうの下にある法律家のコメントを読み、この章で学ぶ内容について共通認識を持つ。	p21
10分	<b>1 在留資格</b> 導入 Q 日本にいるために、必要なものは何だと思えますか(全体) 外国人にとって必要な在留資格に意識を向ける。 →「お金」と答える学習者が多いが、「お金は人から借りられるが、大事なもののなのに人から借りることができないものがある」などと説明して、考えを深める。ここで正解を出す必要はない。	p22

	<p><b>話しましょう</b></p> <p>Q1. あなたのまわりにいる外国人は、日本で何をしていますか。 ペアまたはグループで話し合って発表する。</p> <p>身の回りにいる外国人がどのような身分で日本に滞在しているか考えさせることが目的。なるべく多くの例を提示するよう促す。グループ内で出た意見をシートに記入させたり、学習者に黒板に書かせたりしておく、後の活動に利用できる。</p>	p21
15分	<p>1. 在留資格って何？</p> <p>冒頭の専門家の説明を読み、在留資格とは何かを確認させる。</p> <p>「日本にいる外国人」</p> <p>活動によって在留資格が違うことに気づかせる。時間や理解に余裕のあるクラスでは、「在留資格一覧」を使って発展的な授業を行うこともできる。(枠外参照 授業例 A)</p> <p>タスク1(各自)</p> <p>活動の内容から、どの在留資格になるのか考えて、答え合わせをする。</p> <p>〈参考〉</p> <p>「技術・人文知識・国際業務」の語学教師と②の「高校で韓国語を教えている」は何が違うのかという質問が出ることがある。「技術・人文知識・国際業務」は民間の語学教室など(大手英会話学校などを示すとわかりやすい)における教師。「教育」は小学校、中学校、高校などで語学を教える場合の在留資格である。</p> <p>「興行」は、演劇やスポーツなどのエンターテイメントに係る活動で、プロサッカー選手、プロ野球選手、力士や日本でコンサートをするタレントなどが取得する在留資格である。</p>	p22
5分	<p>在留資格のまとめとして、板書した内容(活動内容と在留資格)などを利用して以下の点を説明し、学習者が理解したか確認をする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人が日本に上陸・滞在するには、かならず在留資格が必要である。</li> <li>・在留資格は現在29種類ある。これに含まれていない活動では日本に上陸・滞在することはできない。親を呼び寄せるための在留資格は現時点ではない。(p25(3) 在留資格「家族滞在」参照)</li> <li>・原則として在留資格で認められた活動のみできる。</li> </ul>	p22

	<p>&lt;参考&gt; 留学生は無条件に週28時間以内のアルバイトができると誤解している学習者がいる。時間や理解に余裕があるクラスでは、在留カードで「資格外活動許可」を取っていること、このスタンプがない場合はアルバイトができないことを確認する。</p> <p>2. 日本の会社で働く場合のおもな在留資格 「技術・人文知識・国際業務」</p> <p>導入として、大学、短大、専門学校を卒業して仕事をはじめめる留学生のうち、その多く(86.3%)※が「技人国」に変更していることを説明 ※出入国在留管理庁、令和5年12月、「令和4年における留学生の日本企業等への就職状況について 2(1)」</p> <p>①大学や専門学校で学んだ知識をいかして働く場合 リナさんはどんな希望があったのか(第1章)を振り返る。冒頭のリナさんと法律家の会話を読み、リナさんの就職について確認する。 「要件」を読み、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の要件を確認する。 →実践した他の教師から「電話に出る」「工場の作業をする」などの単純労働では、「技人国」がとれないことを初めて知った学習者が多かったとの話を聞いた。 →進学先でどんな科目を履修したら「技人国」を取得するとき有利なのかとの質問が出た。自分が希望する会社・職種に役立つ専門知識や資格が習得できる科目が良いと伝えた。また、進学先を選ぶ際、そのような観点で学校について調べるよう伝えた。</p> <p>②通訳・翻訳、語学教師、マーケティング、宣伝などの業務の場合 冒頭の会話を読み、どんな仕事をするのか確認する。「要件」を読み、確認する。 →ベトナム出身だからできることは何かと問いかけると、「通訳、語学教師」はすぐに出てくる。たまに「ベトナム料理をつくる」などの意見が出るが、料理は単にベトナム出身だからできるということではなく、特別な技能が必要なのだということを説明する。</p> <p>&lt;参考&gt; 専門学校卒業の学歴では、通訳・翻訳・語学教師の業種で「技人国」を</p>	<p>p23</p> <p>p24</p>
--	--	-----------------------

<p>10分</p> <p>5分</p>	<p>取得することはできないので注意が必要。なお①②どちらの場合でも、卒業した国は問わない。(日本、出身国、その他の国の卒業でも大学・専門学校卒業という要件を満たす)</p> <p>「技術・人文知識・国際業務」で気をつけること 「日本の会社で働く場合の主な在留資格」で学んだ要件のほかに、気をつけることを確認する。 時間や理解に余裕があるクラス、進学・就職指導をしているクラスでは、具体的なタスクをしても良い(枠外参照 授業例 B-1)</p> <p>タスク2(各自) 在留資格一覧などを使って、自分で調べる 時間や理解に余裕があるクラス、進学・就職指導をしているクラスでは、「技人国」のまとめとして具体的なタスクをしても良い(枠外参照 授業例 B-2)</p>	
----------------------	---	--

#### p25 〈参考〉 在留資格「家族滞在」

Aさん:配偶者、子と呼ぶ場合

- ・経済的基盤がしっかりしている(呼び寄せる家族全員の生活費を支弁できるだけの収入や貯金があるなど)ことを証明することが必要。
- ・子は日本にいる外国人の扶養を受ける者なので、原則未成年。日本では未成年でも、当該国の法律で成人の場合は、扶養を受けているか自活しているかなどさまざまな角度から審査される。
- ・配偶者は、法的に婚姻関係が証明できることが必要。
- ・呼び寄せた配偶者は週28時間以内の資格外活動(アルバイト)ができる。

Bさん:親と呼ぶ場合

- ・在留資格にない活動・身分で日本に上陸・滞在はできないことは在留資格の項で確認したが、その典型例が、国にいる親を日本に呼び扶養する場合である。現在親を日本に呼び寄せる在留資格はない。
- ・要件を満たせば「特定活動」などの在留資格で呼び寄せることができるが、かなりハードルが高い申請である。
- ・呼び寄せることができないというのは「長期的に日本に滞在する」ことができないという意味で、「短期滞在(1回の申請では最長3か月)」で短期間日本に呼ぶことはできる。

## 授業例 A: 「在留資格一覧」を使った発展的な授業

A-1) 在留資格一覧をスキミング(全体像の理解)

在留資格一覧 <https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/qaq5.html>

在留資格は、現在全部で29種類あることを説明。

A-2) 一覧をスキミングして答える

①話しましょう Q1 の発展的な活動、調べて発表する(グループ)

話しましょう Q1 で出た外国人の活動はそれぞれどんな在留資格になるのかグループで調べてシートに記入し、黒板に書いたり発表したりする。

②Q ○○の在留資格は何だと思いますか。(全体またはペア)

→以下のような Q&A が効果的だった。

・具体的な名前を出す(○○先生《学校の生活指導教員》、○○選手《日本で活躍するスポーツ選手》など)

・身近な職業を出す(○○料理のコックさん、看護師さん、など)

→この段階では、在留資格の種類を日本語で言うのは難しいので、正しく発話できなくてもよしとし、教師が適宜サポートをする。

※「A-2) 一覧をスキミングして答える」の問題は、在留資格の理解を深め、次のタスク遂行や学習目的を達成させるためには、なるべく時間をとって取り入れてほしい活動である。

## 授業例 B 「技術・人文知識・国際業務」のまとめとしての発展的な授業

B-1) 全体またはペア

「①大学や専門学校で学んだ知識をいかして働く場合」「②通訳・翻訳、語学教師、マーケティング、宣伝などの業務の場合」の要件を確認した後に使用する。

それぞれの業務は①②のどちらに該当するのかを考える。

専門学校を卒業した場合②の業務で就職することができないので、要件と実際の業務を結び付けて考えることが目的。

(点線内をプリントとして使用)

A から G の業務は①の要件が必要ですか。②の要件が必要ですか

①大学や専門学校で学んだ知識をいかして働く場合の要件

②通訳・翻訳、語学教師、マーケティング、宣伝などの業務の要件

A 大学で法律を勉強したベトナム人が、弁護士事務所で働く。

B 専門学校で貿易実務を勉強したネパール人が、貿易会社で貿易の書類をつくる。

C ベトナム人が、日本へ技術を学びにきたベトナム人をサポートする会社で通訳として働く。

D 自動車工学を勉強したネパール人が、自動車会社で自動車のデザインをする。

E 中国人が、中国に医療用機器を販売している会社で、製品の説明書を中国語に翻訳する。

F ベトナム人が、ベトナムにある自社の工場へ技術者として働きに行く日本人たちにベトナム語を教える。

G 観光ビジネスを勉強したネパール人が、ホテルで企画の仕事をする。

答え:A① B① C② D① E② F② G①

B-2) ペア・グループ活動

2 日本の会社で働く場合のおもな在留資格(技術・人文知識・国際業務)を終了した後まとめとして使用する。

「技人国」の在留資格を取得して働くことができるのか、具体的なケースで考える。

①②の要件を具体的な例で考えることが目的。

(点線内をプリントとして使用)

A から F は、「技人国」の在留資格を取って働くことができますか。理由も考えてください。

A ベトナムの短大で経済を勉強したベトナム人が、貿易会社でベトナム語←→日本語の通訳・翻訳をする。

B 専門学校でビジネスについて勉強した中国人が、中国人の患者が多い病院で通訳をする。

C 短大で介護を学んだネパール人が、日本語学校でネパール人留学生の生活指導をする。

D ゲームに関係する IT 技術を専門学校で勉強した中国人が、会社でゲームの開発の仕事をする。

E 大学で国際ビジネスを勉強したベトナム人が、ベトナムと貿易をしている食品会社の工場で製品を作る。

F イギリスの大学を卒業した韓国人が、観光会社で英語の通訳をする。

答え

A できる 短大卒業のベトナム人がベトナム語を使って通訳・翻訳をする。

B できない 専門学校卒業では通訳の仕事はできない

C できる 短大卒業であれば、専門に関係なく通訳の仕事ができる。ネパール人なのでネパール語を十分使うことができる

D できる 専門学校で学んだ専門分野の業務

E できない 工場で製品を作るのは単純労働(ベトナム語を使った仕事がある場合は、通訳・翻訳として可能)

F できない ※通訳をする言語が第二言語の場合は注意が必要である。イギリスの大学を卒業したことだけでは、不許可になる可能性が高い。

この場合通訳が十分できるだけの英語力があることを公的な書類(TOEFL、TOEIC など)で証明する必要がある。

10分	2回目 2 トラブルにあわないようにするために 導入 話しましょう	p26
-----	--	-----

<p>15分</p>	<p>Q2. 外国人が日本で仕事をするとき、トラブルにあわないようにするために、どんなことを知っていたらいいと思いますか。</p> <p>グループで話し合っ、意見を発表する。</p> <p>→トラブルにあわないようにする術があまりない現在の自分を認識することが目的。この時点で知らなくても、この授業で、対処法を学んでいこうとフォローする。</p> <p>1. 仕事を始めるとき</p> <p>労働条件の確認</p> <p>タスク3(各自→グループ)</p> <p>ジェイさんの面接の様子、その後のジェイさんのコメントを各自で読み、内容を理解したか確認した後、ジェイさんの話についてどう思うか話し合う。</p> <p>労働条件通知書について、法律家の説明を読み、もらったことがあるかなど質問する。</p> <p>時間や理解に余裕のあるクラスでは、労働条件通知書はどんなものか、実物を見せて説明しても良い。枠外参照。</p> <p>→アルバイトをしている学習者の大部分が、労働条件通知書もらったと答えていたが、内容の説明を受けたり、内容を理解したりしている学習者は少なかった。</p>	
<p>25分</p>	<p>タスク4(各自→ペアまたはグループ→全体)</p> <p>読み方を確認し、意味を類推させたり調べさせたりする</p> <p>意味を確認した後、自分の場合について答えさせるとより理解が深まる。</p> <p>→最初は言葉が聞き取れなかったが、「〇〇さんの就業の場所は?」「△△さんの休日は?」などのように何度か質問したら聞き取れるようになり、さらに答えられるようになった。</p> <p>→架空の学習者を設定し、その人物のアルバイトをみんなで考え、この人の労働条件通知書にはどう書いてあるのかなどを考えて発表しあったら活発なやりとりが行われた。</p> <p>「労働条件通知書」の内容をかならず確認しよう</p> <p>3つの確認すべき項目を確認する。</p> <p>→筆者の実践では、確認すべき項目の一つの場面を選択し、簡単なロールプレイをしたが、「捨ててしまったんですが、もう一度もらえますか」など実際にありそうな場面の会話を作っていた。</p>	<p>p27</p> <p>p27</p>

10分	<p>2. 業務でけがをしたり病気になったりしたとき(労災)</p> <p>タスク5(グループ)</p> <p>グループで話し合っ、意見を発表する。</p> <p>労災保険制度の説明を読む。Cさんのケースを労災保険制度と照らし合わせて確認する。このケースは労災であり、会社の人の対応は間違いであること、どのような補償が得られるかを確認する。(仕事でのけが、文面から特に不適切な業務態度ではないと認められる)</p>	p28
15分	<p>タスク6(各自→全体)</p> <p>まず各自で考えをまとめ、その後クラス活動を行う。どうして○なのか×なのか、テキストの「補償されるけがや病気」を参考に理由を確認する。</p>	p29
15分	<p>3. 仕事をやめたとき</p> <p>日本語学校、大学、短大、専門学校に通っている学習者(昼間学生)のアルバイトは、雇用保険の範囲外になるので、就職した後に関係してくる知識として扱う。</p> <p>雇用保険制度</p> <p>冒頭のトニーさんと専門家の会話を読み、その下の雇用保険制度の内容を理解しているか確認する。留学生には雇用保険制度はないが、就職したら雇用保険制度の対象者となることを確認する。</p> <p>会社をやめた後の在留資格について</p> <p>読んで内容を理解しているか確認する。</p> <p>特に就職活動中の学習者には、以下の内容について注意するよう伝える。</p> <p>&lt;参考&gt;</p> <p>現在の活動(「留学」)が変わったら、14日以内に出入国管理局にその旨報告をしなければならない。学校を3月で卒業したら、たとえ在留期間が7月までであっても、卒業後の活動にあった在留資格に変更しなければ、日本に引き続き滞在ができない。</p>	p30

<参考>

労働条件通知書

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/youshiki\\_01a.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/youshiki_01a.pdf)

15分	<p><b>3 回目</b></p> <p><b>3 働く人をまもる法律</b></p> <p>導入</p> <p><b>話しましょう</b></p> <p>Q3. あなたの国には、働く人をまもる法律や制度がありますか。</p> <p>例1 全体(5分)</p> <p>出身国での就労経験がある学習者や知識のある学習者がいるクラスでは、その学習者に話をしてもらい知識の共有をする。</p> <p>例2 グループ(15分)</p> <p>就労経験がない学習者が多いクラスでは、同じ国の学習者同士でグループを作り、出身国の状況を調べて発表しあう活動にする。</p>	p21
20分	<p>冒頭の法律家の説明を読む。</p> <p>これから学ぶ法律は、外国人にもアルバイトにも適用されることを強調する。法律名は覚える必要がないことを伝える。学習者が積極的に法律名を口にするクラスなどでは、教師も法律名を使うなどして、耳をならす。</p> <p>→筆者の担当したクラスは、法律名や第〇条などを使いたがる学習者にはどんどん言わせていた。</p> <p>それぞれの法律について読み、意味を確認する。</p> <p>〈解説〉</p> <p>労働基準法</p> <p>a. 第3条 均等待遇。雇用者は労働者の国籍や宗教、政治的な考え方を理由に労働条件で差別をしてはいけない。</p> <p>b. 第4条 男女同一賃金の原則。雇用者は職務や年齢、技能などが同一である男女労働者について、女性であることを理由に賃金に差別(不利または有利)をつけてはいけない。</p> <p>c. 第16条1文目 賠償額予定禁止条項。雇用者は労働者から賠償金を取ってはいけないのではなく、賠償額が決まっていないのに、予め額を決めて払うことを約束させてはいけないという意味。(賠償額の請求については、タスク8「よくトラブルになるケース」①で扱う)</p> <p>d. 第16条2文目 違約金制度の設定禁止。雇用者は労働者が労働契約を破っている行動(途中でやめる、遅刻をする・繰り返しなど)に違約金を払うことを約束させてはいけない。</p> <p>e. 第24条 賃金全額支払いの原則。何かの事情で労働者が会社に支</p>	p31

	<p>払いをしなければならないときでも、給料から天引きしてはいけない。働いた分の給料は、まず労働者に全額支払い、その後、労働者が会社に支払う。雇用者と労働者の代表(組合)の間で「昼食代は天引きしましょう」などの約束(協定)がある場合は、給料からの天引きができる。</p> <p>労働契約法</p> <p>f. 解雇についてはタスク8「よくトラブルになるケース」③で扱う。理由がない場合は解雇されないことを理解させる。</p> <p>そのほかの法律(民法627条)</p> <p>ここでは退職に関連して民法を取り上げている。労働条件通知書の「退職」のところには「〇か月前に言うこと」と書いてある(1か月前が多い)が、民法では退職の意思を表明してから2週間たったら退職が成立し、その規定は就労規則より優先されるという裁判例もある(ここでは民法の有効性には言及しない)。</p> <p>労働条件通知書の契約期間が無期である場合、自由にやめることができることを理解させる。</p> <p>→出身国の場合と比較しながら考えたり、これらの規定に反することを見たり聞いたりしていないかなど、自分や身近な人で考えるようにすると理解しやすいようだった。</p>	
15分	<p>タスク7(各自→ペアまたはグループ)</p> <p>各自で考えた後、ペアやグループで話し合う。問題は「どの法律を守っていないか」であるが、どうしていけないのかを中心に考えさせる。</p> <p>各法律の説明文(p31)の内容を確認する。</p> <p>教師は「労働に関する法律の考え方(労働者と雇用者が対等か、日本人と同等か、労働者にとって不利ではないのか、現在の価値観・常識から考えておかしくないかなど)」を念頭において、ファシリテーターとしての役割を果たす。</p> <p>〈解説〉</p> <p>問題① 労働基準法第3条 日本人・外国人は同じ条件(仕事内容、経験)であれば対等である。時給も当然同じでなければならない。</p> <p>問題② 民法第627条 「C その他の法律」参照</p> <p>問題③ 労働基準法第16条 賠償額予定禁止条項違反</p> <p>問題④ 労働基準法第24条 給料全額支払いの原則</p> <p>店長とアルバイト2人だったら組合はないと考えられる。旅行を</p>	p32

<p>30分</p>	<p>すること、その積み立てをアルバイトも同意している場合でも、給料を全額支払ったのち、アルバイトから店長にお金を渡すのが原則。</p> <p>タスク8(各自→グループ)</p> <p>店長の言うとおりにするのか、する必要がない場合は、その理由も考える。p31を参照して考える。グループでの発表後、それぞれの意見に対し、説明を求めたり反論したりする活動に広げる。</p> <p>→筆者の実践では、①と③で意見の対立があり、活発な意見の交換ができた。</p> <p>p33を読む</p> <p>〈解説〉</p> <p>①ふざけてこわして弁償する場合、妥当な金額の賠償額の請求であれば違法な行為ではない。しかし、懲罰的な金額の設定は違法の可能性がある。</p> <p>この場合、店長に言われたとおりにコーヒーマシンを使用していたので、賠償額を支払う必要はないと考えられる。</p> <p>②日本語能力を理由に仕事を変えられることはあり得る。このケースでは、何回も注文を間違え、お客さんの料理が遅れてしまうなど、業務に支障が出ているため、配置換えは解雇を避けるための措置として仕方ないと考えられる。</p> <p>③何も指導がない場合は、不当解雇と言えるケースが多い。しかし、指導をする、出勤しやすいように出勤時間を変えるなど、雇用者側が解雇を避けるための努力をしたのに労働者側に改善がみられない場合、解雇はやむを得ないと考えられる。</p> <p>解雇には解雇予告と即日解雇予告がある。解雇予告は30日前に解雇を予告され、30日後に解雇されるもの。即日解雇はその日に解雇されるもの。一日の業務が終わって「明日からも来なくてもいい」というのは「即日解雇」である。解雇を受け入れる場合は、解雇予告手当(30日分以上の平均賃金)をもらってやめる。</p>	<p>p32</p> <p>p33</p>
<p>10分</p>	<p>「権利」と「義務」について一雇用者と労働者の関係</p> <p>冒頭の専門家の説明を読み、雇用者と労働者は対等の立場であることが基本であることを確認する。</p>	<p>p34</p>

<p>雇用者と労働者の権利と義務</p> <p>それぞれに権利と義務があり、他方の権利は他方の義務であること、どちらの権利や義務が強い・弱いということはないことに気づかせる。お互いが協力関係にあり、立場は対等であることを、権利と義務の内容を読んで、再度確認する。</p> <p>まとめ</p> <p>おかしいと思ったら、まず、雇用者に聞いてみる。労働者がこまっている、苦しんでいることに雇用者が気づいていないこともあるので、がまんしたり、何も言わずに仕事をやめたりしないで、自分ができていることをすることが大切であることを説明して、学習者に納得させる。</p> <p>学習者が住む地域にも相談窓口があること、第5章でそれらをくわしく調べることを伝える。</p>	
--	--