

労働問題と労働法を題材とした中学校社会科の授業プログラム 開発

—経営シミュレーションゲームを導入して—

北爪 里菜

千葉大学大学教育学部学生

近年、個別労働紛争や労働相談が増加している。その背景には就業形態の多様化に伴い、労働法違反状態が横行している現状がある。そのように、労働者が自らの権利を守っていく必要性が高まっている状況にも関わらず、人々の労働法に関する認識は低い。特に若者の認知度が低く、高校までの教育で十分に労働法教育がなされていないと考えられる。本研究では、労働法を当事者的に学ぶことのできる教材・授業プログラムを開発し、中学校で実践することで、作成したプログラムの有効性と課題を明らかにした。その結果、シミュレーションゲームを用い、その中で労働法を教えることで生徒は当事者的に労働法を学習し、その知識が十分に定着した。しかし、制度をどこまで詳しく扱うべきかという適切性には課題が残った。

キーワード：労働法教育、シミュレーションゲーム、ボードゲーム、シナリオゲーム

1. 問題の所在

1.1. 労働法教育をより充実させる意義

近年の就業形態の多様化に伴い、個別労働紛争や労働相談の増加が問題となっている。日本労働組合連合会（2015）の労働時間に関する調査によれば労働者の42.6%が賃金不払い残業を経験している。そして、こうした状況は大人だけでなく、学生のアルバイトにもある。厚生労働省（2015）の調査では大学生等の58.7%に労働条件通知書が交付されておらず、48.2%が何らかのトラブルに遭っている。働く人の半数もが労働基準法や労働契約法といった労働法について違反状態にあるというのは大きな問題だ。加えて、労働基準法違反状態を原因として労災の支給を受ける人も多くいる。厚生労働省（2010・2016a）によれば脳、心臓疾患によって労災支給が認められた件数は2002年に300件を超えて以来現在まで高い水準で推移してきた。認定者の95%は労働基準法違反の時間外労働をしている。また、精神障害により労災を受給する人も急激に増加している。こちらも40%が時間外労働時間に違法状態があり、その他にも「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と

いった労働法違反の恐れがある受給理由が多く見られた。

そうした状況でありながら、人々の労働関係法制度に対する認知度は低い。インテージ（2009）によれば、労働法を十分に理解している者の割合は高校生で約20%、大学生等で約40%、社会人では20代前半で約30%、20代後半～30代は約40%である。そして、大学・大学院卒者の十分に理解している者の割合は約50～60%である。対して、高校・専門学校・高等専門学校・短大・専修学校卒者の十分に理解している者の割合は約30%かそれ以下である。特に若者と高卒者の認知度が低く高校教育までで労働法に関する知識を十分に会得できない場合、大学に進学する者は何らかの方法で知識を得る機会があるが、そのまま社会に出る者は知識がないままに働き続けている。また、大学生、及び大卒者の十分に理解している者の割合は約50%であり、比較的高いとはいえ十分ではない。

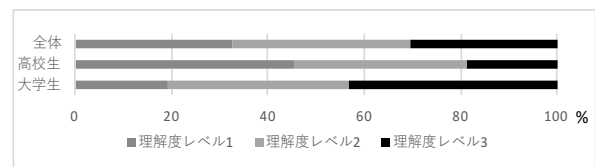


図1 学生の労働法理解レベル¹

Rina KITAZUME: Development of a Lesson Program for Social Studies at Junior High School with Subjects of Labor Problems and Labor Law -Introducing a Management Simulation Game-
Student, Faculty of Education Chiba University

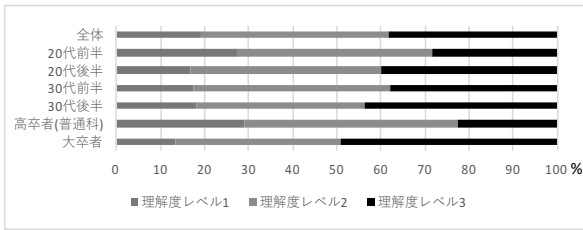


図2 社会人の労働法理解レベル²

人々の労働法の認知度の低さが、労働法違反状態の横行につながっていると考えられる。POSSE (2008)によれば違法状態を経験した人のうち7割もが違法状態に対し何も対処していない。そして対処しなかった理由は主に「是正させることができるとは思わなかった」、「そのときは違法だとわからなかった」の2つである。労働法の内容や、権利の行使の仕方を知らないために、労働法違反状態が起きていると考えられる。

こうした状況を受け、厚生労働省 (2009) は「社会科でも『労働三権』等の言葉としては教えられているが、受験のための知識を与えるという感覚があるなど、権利としては十分に認識されていない」と学校における労働法教育の課題を指摘し、「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方」を示した。

しかし、厚生労働省 (2015・2016b) の調査を見ても、高校生、大学生の労働法の認知度は向上しておらず、学校教育における労働法の扱いは大きく変化しているとは考えにくい。そのため、学校教育において労働法の扱いをより充実させる必要がある。

1.2. 中学生向けのプログラムの必要性

本研究で開発する授業プログラムは中学生を対象とする。先行研究を見ると、その多くは高校生向けのものであり、中学生向けのプログラム開発が必要である。

その理由は第一に、アルバイトを始める前に労働法の知識をつける必要があるためである。高校生は労働法の知識を身につけないままにアルバイトを始めておき、厚生労働省 (2016) によれば、「32.6%の高校生が、労働条件等で何らかのトラブルがあった」という。つまり、アルバイトを始める前の中学生の時点で労働法の知識をつけておかなければ遅い。

第二に、労働法についての対処や今後の在り方という発展的な内容を高校で扱うために中学校で労働法に関する基礎知識を十分につけておく必要があるためである。中学校学習指導要領解説の社会科では労働基準法や労働組合法といった基本的な労働法を学んでいくことが求められている。また、労働法のみではなく、経済活動やその仕組みの理解と併せた学習をすることが望ましいとされる。そして、高等学校学習指導要領解説の社会科では労働法や労働問題を知るだけでなく、より多角

的にその問題の改善に向けた思考が求められている。中学校で身につけた労働法の基本的な知識を前提に、日本の雇用・労働政策の在り方について探究させるとされている。しかし、高校生の労働法の正確な理解率が20%という状況では、そのような発展的な内容を扱うことができない。まずは中学校での基礎的な労働法の扱いを改善し、高校での学びに繋げる必要がある。

1.3. 当事者的に学べる労働法教材の必要性

中学校での教育によって労働法の認識を高めるためには、当事者的に学ぶことのできる授業教材、プログラムが必要であると考えられる。これは厚生労働省 (2009) から指摘されるように、労働法教育が受験のための知識を教えるにとどまっているという現状から想定される。また、中学生はアルバイトすらしたことがなく、高校生以上に労働法を当事者的に学ぶことが難しいと考えられ、工夫を要する。

先行研究では、当事者性を高めるための工夫としてシミュレーションや、ロールプレイといった手法が用いられている。また、労働問題に関わるシナリオを提示することで、生徒が労働問題を具体的にイメージし、その当事者として労働法を学習できるという達成点が見られる。一方で、シミュレーションや、ロールプレイのゴールが明確でないこと、そしてシナリオの設定が不十分であることから、生徒が十分に当事者になりきれないという課題がある。

こうした課題の解決のためにシミュレーションゲームの形式をとることが妥当と考えた。藤本 (2007) はシミュレーションゲームの特性を、ゲームの主題と、シミュレーションの主題を併せ持つこととしている。ゲームの主題とはゴールを工夫して提示することでプレイヤーを引き込むことである。そして、シミュレーションの主題とは、現実的な環境の提示をすることである。それらのことから、シミュレーションゲームという形態で教材を作成することは、ゴールとシナリオの明示という先行研究の課題解決に向けた手段として適すると考えられる。また、シミュレーションゲームを一から作成するのではなく、市販のシミュレーションゲームを改変することで、シミュレーションゲームの特性を保証できると考えられる。

2. 研究の目的と方法

本研究の目的は、労働法の具体的な知識をつけることを狙いとした中学生向けの経営シミュレーションゲーム教材を開発し、そのゲームを用いた授業を实践して、その考察を行うことで、作成した教材および授業計画の有効性と課題を明らかにすることである。特に以下 3

つの観点での有効性と課題を検討する。

- (1)生徒が当事者として参加できる授業プログラムであるか
 - (2)単に制度の暗記ではなく、具体的な労働トラブルと結びつけて制度を学べる内容か
 - (3)労働法の知識がゲームで遊ぶ中で正確に定着するか
- 研究は以下の方法で行う。
- ① 雇用に関わる制度を学ぶことができるシミュレーションゲームを開発し、授業プログラムを作成する。
 - ② 作成した授業を中学3年生を対象に実践する。
 - ③ 授業中の生徒の実際の様子、生徒によるアンケートの回答をもとに考察を行う。

3. 教材と授業の開発

3.1. 利用する市販のボードゲーム

本研究で利用する市販のゲームは株式会社リアライズが制作した「キャリア教育用会社経営ゲーム スマイルゲーム」(以下スマイルゲーム)という市販のボードゲームである。



図3 スマイルゲームの様子

今回使用するスマイルゲームは、プレイヤーひとりひとりが社長として会社経営をシミュレーションするボードゲームである。商品や素材の取引を盛んに行うことで、取引相手の幸せを数値化した「スマイル」というチップを集めることを目的とする。4人で1セットのスマイルゲームを使ってプレイする。

既存スマイルゲームのアイテムとルールを以下表1と表2で示す。

表1 既存スマイルゲームのアイテム






	内容
従業員カード	<p>農業・工業・ひらめき(サービス)業のカードがある。ゲーム開始前に2枚貰える。従業員カードの色と左上の数字に応じて素材が手に入る。通常は1枚20コインで購入する。1枚当たり1ターンにつき1コインの給料を支払う。</p> 
コイン	<p>ゲーム内通貨で白が1、青が5、赤が20コイン。プレイヤーは初期に白5、青1、赤1の計20コインを持つ。</p> 
スマイル	<p>商品や素材の取引を盛んに行うことで手に入る「会社とかかわった人の幸せ」を示すチップ。ゲーム終了時にスマイルを多く集めたプレイヤーの勝ちとなる。</p> 
素材	<p>商品の原料。給料の支払い時と、サイコロで該当する目が出たとき、持っている従業員カードの色に応じてそれぞれを手に入れることができる。組み合わせることで商品を作れる。</p> 
商品	<p>3個の素材が組み合わせたり盤上にある。同じものが作れば表示してある値段で必ず売ることができる。売られた商品は盤上に置く。</p>
サイコロ	<p>プレイヤーが順番に2つずつ振る。出た目によってプレイヤーは素材を得る。ぞろ目が出ると価格変動3が起こる。</p>
会社盤	<p>各社1枚ずつ持ち、手に入れたアイテムを置いておく。素材には置ける数に上限があり、3つを超えて持っていた場合、破棄しなければならない。</p> 

表2 既存スマイルゲームのアイテム

ゲームの進行	
①	<p>【準備】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全プレイヤーが主力産業（各社強みとする産業で農業・工業・ひらめき業の3つがある）を選択する。なお、主力産業は4人のプレイヤーで農業1人、工業1人、ひらめき業2人の割合で分ける。 席順は時計回りに農業主力のプレイヤー、工業主力のプレイヤー、ひらめき主力のプレイヤー2名の順である。 全プレイヤーはそれぞれ従業員カードを主力産業のものと任意のものとの2枚得る。どちらも伏せてあるそれぞれのカードの山から1枚ひく。また、コイン20コインを受け取る。
①	<p>【払う（給与支払い）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 該当プレイヤーが自社の従業員数に応じ給料を支払う。従業員カード1枚につき1コインである。
②	<p>【もらう①（主力産業分素材受け取り）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全プレイヤーが自社の主力産業にあたる素材を受け取る。受け取れる数は、持っている主力産業にあたるカードの枚数分である。
③	<p>【もらう②（サイコロによる素材受け取り）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 該当プレイヤーがサイコロを2つ振り、従業員カードの左肩の数字と出た目が一致した全プレイヤーが原料を受け取る。貰える数は出た目と一致したカード枚数分である。 ※該当プレイヤーは農業主力のプレイヤーから時計回りで順番とする。
④	<p>【交渉タイム（他社との素材などのやりとり）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 該当プレイヤーが他のプレイヤーと取引を行い、素材や従業員カードのやり取りを行う。値段設定、取引対象物やその数は交渉しているプレイヤー同士で合意が得られれば自由である。ただし、スマイルはやり取りの対象にできない。1回の交渉の制限時間は30秒である。
⑤	<p>【つくる・売る（商品の製造をし、市場に出す）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 該当プレイヤーが集めた原料を用いて商品を作り、売る。商品は決まったパターンが示されており、作れば必ず売れる。商品を売るとおおよそ10~15コインに定められた金額（ゲーム盤上に提示）を受け取ることができる。また、商品が1つ売れる毎に1つスマイルゲームを受け取ることができる。

⑥	<p>【捨てる（過剰な素材在庫を廃棄する）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全プレイヤーのうち同色の素材を4個以上持っている場合に行う。各色3個を残し、それ以上の素材は中央に戻す。
⑦	③~⑤を各プレイヤーが順番に行う。
⑧	<p>【カードの購入】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全プレイヤーがカードを購入することができる。従業員カード、CSRカードともに1枚20コインである。伏せてあるそれぞれのカードの山から1枚ひく。
	①に戻る。あとは反時計回りで該当プレイヤーを交代し、繰り返しゲームを進めていく。時間またはターン数を決めて1ゲームとする。

3.2. 既存スマイルゲームの改変

既存スマイルゲームを、労働法を学ぶための教材に改変するために追加した要素について述べる。

3.2.1. 労働可能ポイント

既存スマイルゲームのルールでは、給料さえ払えば従業員の労働力は無制限である。しかし、労働者に焦点を当てた教材にするのであれば、従業員についてのより詳細なルール設定が必要である。そこで従業員の労働力を数値化した「労働可能ポイント」というバロメーターを設けた（図4）。

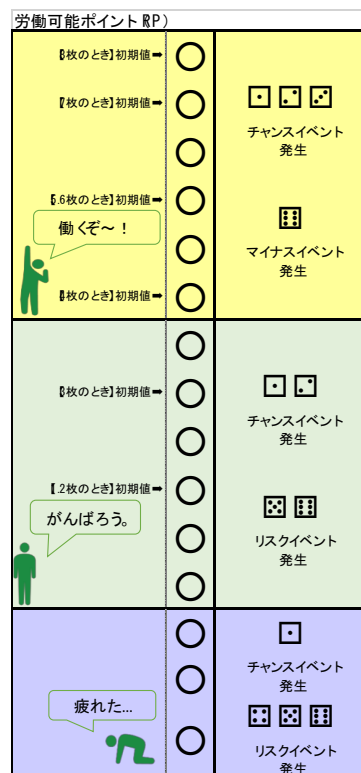


図4 労働可能ポイントバロメーター

プレイヤーは従業員の労働可能ポイントを消費して業務を行う。具体的には「交渉タイム」・「つくる」・「売る」の過程でそれぞれ1回あたり1ポイントを消費する。労働可能ポイントが尽きると業務を行えなくなる。また、従業員カードの枚数が多いほど労働可能ポイントは多くなる。消費した労働可能ポイントは給与支払い時にリセットする。この操作を追加するにあたり、ゲームバランスを調整するため、給与支払いは全プレイヤー同時にターン開始時に行うものとした。図4中に「【〇枚のとき】初期値➡」という記載があるが、これが指し示す位置が該当枚数従業員カード所持時における労働可能ポイントの最大値となる。該当枚数とは給与支払い時に所持している従業員カードの枚数とする。

マテリアルとしては会社盤と労働可能ポイントバロメーターを表示したボードを用意した。ボードは磁石がつく。プレイヤーは労働可能ポイントを消費するたびに、労働可能ポイントバロメーターの中央に列になった〇上にある磁石のポインターを動かしていく。左のイラストで労働可能ポイントを消費していく過程で徐々に従業員が疲労していく様子を図化した。この絵により、単なるカードであった従業員が、自社の社員としての人間味を帯びる。

3.2.2. 従業員イベント

労働可能ポイントによって従業員の労働力が数値化されたため、それを基準に従業員に関するイベントを起こし、その中で具体的な制度を提示する。

プレイヤーの労働可能ポイントの消費程度によって従業員に関わるイベントが起こる確率が変わる。イベントの内容はプレイヤーにとってメリットとなるものとデメリットとなるものに分けられる。メリットになるイベントは「チャンスイベント」と名付け、残り労働可能ポイントが多いほど発生する確率が高い。逆にデメリットになるイベントは「リスクイベント」と名付け、残り労働可能ポイントが少ないほど発生する確率が高い。詳しい発生確率についてはサイコロで図4の右列に示された目が出たときである。例えば従業員の疲労度が真ん中の「がんばろう」段階の場合はチャンスイベント、リスクイベントともに発生確率は3分の1である。イベントは主にカードの購入が済んだ後に起きる。

以下に従業員イベントの流れを示す。実践では以下の画面をスクリーンに映す。授業者が内容の読み上げや解説を行う。

表3 従業員イベントの流れ

イベントの流れ	
1	<p>イベントが発生するかもしれないことを示す。</p>  <p>(アラーム音)</p>
2	<p>発生する可能性のあるイベントがチャンスイベントとリスクイベントのどちらなのか、イベントのタイトル、発生条件を示す。発生条件に沿ってプレイヤーはサイコロを振り、イベントが発生するか否かを判定する。</p>  <p>(読み上げる)</p>
3	<p>イベントのシナリオを示す。</p>  <p>(読み上げる)</p>
4	<p>シナリオについて解説を行う</p>  <p>(解説する)</p>
5	<p>もう1度イベントのシナリオを示す。</p> 
6	<p>シナリオによるゲームにおける効果を示す。イベント発生プレイヤーは効果に対応して操作を行う。</p>  <p>(読み上げと補足を行う)</p>

従業員イベントで扱う制度については、労働基準法の内容とした。労働基準法の内容から、生徒が卒業後早い

段階で関わるであろうもの、昨今問題になっているものという基準で以下を選び出した。労働契約、労働時間、休憩・休日及び年次有給休暇、年少者、妊産婦等、災害補償の6つである。これらから、具体的には出産・育児休暇、割増賃金（時間外労働手当・深夜労働手当）、最低賃金、労働災害、福利厚生を生徒にイベントを通し、紹介する。それに際し、労働基準法だけでなく必要に応じて育児・介護休業法、雇用保険法、健康保険法等に関わる内容も取り扱った。


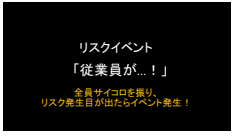
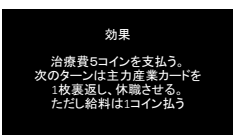
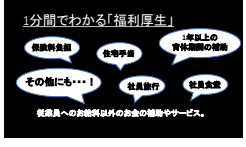
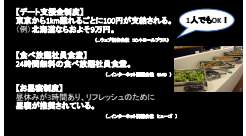
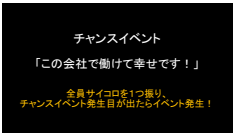
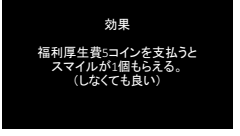
イベントにおける制度内容の解説を行う上で中学生が雇用制度を学びやすくするための工夫を大きく3つ行った。1点目に、できる限り難解なイメージに繋がるような法律や制度の名称は出さないようにした。例えば、制度の順を追って言えば、割増賃金のうち時間外労働手当として残業手当が発生するのだが、生徒には「残業」というキーワードのみを伝えている。他にも、法定福利厚生の制度については、併せて社会保険に関する内容も説明すべきという見方があるだろうが、複雑化を避けるためにあえてほとんど触れない。2点目に時間を区切り、終わりが見える形で制度の説明をゲーム内で行った。「1分間で分かる～」とすることで生徒は1分間の間は集中して話を聞くことが期待できる。3点目にイベントを労働トラブルという視点だけでなく、プレイヤーにとってチャンスとなるような視点の内容のものも設定したことである。常にゲームの進行を妨げる内容であると、イベント自体を受け入れたくなくなってしまうことも考えられる。しかし良いイベントか、悪いイベントかどちらになるかという期待感があればイベントへ集中する効果につながるだろう。

生徒に紹介した制度の内容を以下表に詳しく記す。

表4 従業員イベントの内容

制度	解説	イベント内容
育児休暇	夫婦のどちらでも、最低でも1年は育児休暇をとることができる。ただし法で定められている範囲については子どもが1歳になるまでに限られる。育児休暇中、初めの半年間は約70%、半年～育児休暇終了までは給料の50%が国からもらえる。企業独自の取り組みによって、1年を超えて給料を保証され	<p>チャンスイベント 「育休とります!!」</p> <p>従業員が余裕をもって働いて、育休を気持ちよく取得できます。子育てしやすい会社と評判も上々です。</p> <p>効果 従業員が幸せになった。スマイルを1つもらう。</p>

	<p>て育休を取れる場合もある。</p> <p>1分間で分かる「育児休暇」</p> <p>夫婦のどちらでも、最低でも1年は育児休暇をとることができる。</p> <p>平均は給料の50%、半年～育児終了までは給料の50%が国からもらえる。</p>	
割増賃金 ① 時間外労働手当	<p>1日8時間、週40時間を超えて働いた分を、残業という。残業時には雇用者は従業員に通常の25%増しの給料を支払わなければならない。</p> <p>1分間で分かる「残業」</p> <p>1日8時間、週40時間を超えて働くことになる</p> <p>残業時には25%増しの給料を支払わなければならない</p>	<p>リスクイベント</p> <p>リスクイベント 「仕事が終わらない会社」</p> <p>全員サイコロを1つ振り、リスクイベント発生目が出たらイベント発生!</p> <p>社長!人手不足です!従業員はズーッと残業をしています。残業代がかかります...</p> <p>効果 残業代として20コインを支払う。払えない場合には従業員カードを1枚手放し、5コイン払う。</p>
割増賃金 ② 深夜労働手当	<p>22時から5時に従業員を働かせる場合、雇用者は通常の25%増しの給料を支払わなければならない。残業かつ深夜労働の場合、25%+25%で50%増しの給料を支払う必要がある。</p> <p>1分間で分かる「深夜労働手当」</p> <p>深夜(22時～5時)には通常の25%増しの給料を支払わなければならない。</p> <p>残業かつ深夜労働の場合は25%+25%で50%増しの給料を支払う必要がある。</p>	<p>チャンスイベント</p> <p>チャンスイベント 「24時間操業で売り上げUP」</p> <p>全員サイコロを1つ振り、チャンスイベント発生目が出たらイベント発生!</p> <p>従業員にさらに仕事をする余裕があったので夜中も休まず工場を稼働することにしました。利益が大きく伸びました!</p> <p>効果 深夜手当の5コインを支払うことで好きなブロックを4つ手に入れられる。(しなくても構わない。)</p>
最低賃金	<p>給料の最低額は都道府県によって決まっている。国と、都道府県の判断で毎年見直される。千葉県の最低賃金は時給817円、東京都の最低賃金は時給907円である。</p> <p>1分間で分かる「最低賃金」</p> <p>2022年10月1日より、千葉県最低賃金が変わります! 時給 796円 → 817円</p> <p>給料の最低額は都道府県によって決まっている。</p> <p>国と、都道府県の判断で毎年変わる。</p>	<p>特殊イベント</p> <p>特殊イベント 「景気上昇」</p> <p>各店でスマイルの多い会社が代表でサイコロを振り、奇数ならその場でイベント発生</p> <p>オリンピックを前に景気が上昇しています!商品の値段が上がります!それに伴い賃金も上昇します!!</p> <p>効果 商品の価格が全て3コインずつ上がる。また、1ターンの給料が1従業員カード当たり2コインになる。</p>
労働	<p>仕事によるけがや病気は労働災害といい、</p>	<p>リスクイベント</p>

<p>災害</p>	<p>会社が責任を取る。治療費の全てと治療中の給料の80%を会社が補償する。</p> 	 <p>仕事をしすぎた従業員が倒れて入院することになってしまいました。</p> 
<p>福利厚生</p>	<p>会社には従業員の保険料負担をする義務がある。これは法律で定められており、アルバイトであってもフルタイムに近い時間働いていれば当てはまる。それ以外にも会社独自の福利厚生がたくさん行われている。一般的な例として住宅手当、社員旅行、長期の育児休暇、社員食堂などがある。新しい試みとしてデート支援金制度、食べ放題の社員食堂、お昼寝制度なども会社によって取り組まれている。</p>  	<p>チャンスイベント</p>  <p>福利厚生の甲斐あって、従業員が働きやすい会社だと思っています。みんな楽しく働いていて、売り上げも伸びています。</p> 

困難であること

- ・ルールを理解するまでに1時間～2時間がかかること
- ・従業員を特定の個人として意識するにはキャラクターサイズが不十分であること

市販のゲームの利用はゲーム性を保つ上で有効であった。しかし、デジタルゲームではなくボードゲームという形態を選んだために人数が多い場合にはゲーム自体の用意が困難という難点がある。そこで、同じシミュレーションゲームでもシナリオゲームを利用しようと考えた。従業員イベントも短いシナリオゲームになっており、そこを拡大することができないかと考えたためである。シナリオ型であれば、ルール説明もそれほど煩雑でなく進めることができる。また、詳しい状況の説明が可能であり、従業員も確かなキャラクターとしてプレイヤーが認識できる。

このゲームのシナリオは、新しい短期プロジェクトを遂行するための労働可能ポイント、つまり労働力をどのように確保するのが良いかを会社で検討するというものである。以下、プレイヤーに提示するシナリオである。最終的に生徒は現在いる職員に残業をさせるか、アルバイトを雇うかのどちらかを検討する。

生徒が決断をしなくてはならない労働可能ポイントの確保の方法は以下2つである。

①現在いる従業員に残業を頼む

1人あたり最大3労働可能ポイントまで残業可能。1ポイントあたり残業代を含めた賃金3コインを支払う。リスクとしては、改変スマイルゲームでの従業員イベントと同様、働くほどにリスクイベントの発生率が高まる。

②アルバイトを雇う

アルバイトは5コインで5労働可能ポイント分働く。しかし、プロジェクトの途中で退職してしまう可能性がある。

①と②のどちらの方針を選ぶかを2人1組か3人1組の会社で話し合い、決める。双方の選択に関わるデータを見ながらそのリスクを検討する。1つ目の会社の方針が決定したところで、その選択によって第2に考えなければならない事案が発生する。残業を選んだ会社に対しては、キャラクターの意見を踏まえて、誰にどれだけ残業をさせるかを検討する。残業の頼み方会議資料に記載されたそれぞれの主張を参考にする。アルバイトを選んだ会社に対しては無期契約で採用するか有期契約で採用するかを検討する。アルバイト雇用期間会議資料を参考にする。

第2の決断をした後に従業員イベントが発生する(表5)。まず、メインミッションの成功に関わるものが3つ。次にボーナスミッションに関わるものが2つである。決断の内容によってイベントの発生率が変わる。全ての大きな発生率は資料から読み取れるように設定

3.3. シナリオゲームの開発

改変スマイルゲームによって学んだ制度をより深く知るためのシナリオ型シミュレーションゲームを開発する。この教材は改変スマイルゲームの実践を踏まえ、新たなゲーム形式を模索するという趣旨も含めて作成した。改変スマイルゲームにおいて手付かずの課題は以下である。

- ・通常の40人規模の学級ではスマイルゲームの用意が

している。

表 5 シナリオゲーム中のイベント

イベント	発生条件	効果
「社員倒れる」	社員に 3 ポイント以上残業させた会社は人数分サイコロを振る。□が□が出たらイベント発生する。	過労死ライン寸前で社員が倒れる。メインミッション失敗。
「ワークライフバランスを重視したい」	BさんとDさんに残業をさせた会社はサイコロを振る。□が出たらイベント発生する。	働き方を変えるために退職を願い出てくる。メインミッション失敗。
「あ、辞めます」	アルバイトを雇った会社はサイコロを振る。有期契約→□□ 無期契約→□がでたらイベント発生する。	アルバイトが辞めてしまう。メインミッション失敗。
「来月のイベントを依頼するかどうかなんです…」	メインミッション達成している会社はサイコロを振る。残業を選んだ会社は□□□□、バイトを選んだ会社は□□が出たらイベント発生する。	来月以降の契約を取れる。
「来月もよろしくお願いします！」	無期限契約でアルバイトを雇った会社はイベント発生する。	バイトの Eさんの来月分の給料として 5 コインを支払う。

3.4. 授業の全体と展開

本授業は公立中学校ではなく、千葉大学教育学部附属中学校（以下、附属中学校）選択教科にて実践した。附属中学校では 2016 年度、2・3 年生が履修する授業において週 1 コマ、45 分の選択教科が設けられている。多様な教科の複数ある講座の中から、生徒が希望する講座を調査する。調整会が各期の初めに設けられ、人数が上限を上回った場合、生徒の第二希望、第三希望によって人数調整を行い、講座が決定される。

筆者の実践は全 5 回で 1 単元となっている。そして本単元の内容は 2 部構成になっている。1 時間目と 2

時間目がスマイルゲームの既存ルールを教材として経済の仕組みを学習するパートである。そして 3～5 時間目が新ルールのスマイルゲームと、スマイルゲームを元にしたシナリオ型経営シミュレーションゲームを用いた労働法を学ぶパートである。

まず、1 時間目においてはスマイルゲームの既存ルールを用いて、実際にゲームを行う。元々のスマイルゲームが持つ学習内容である産業が協業によって成り立つことや、経済の流れの仕組みを実感的に学ばせる。同時にシンプルなスマイルゲームの既存ルールでゲームに慣れるという今後のチュートリアルとしての役割も担わせている。

2 時間目には前時のゲームの結果と振り返りのワークシートを用いて講義形式で内容を深める。具体的には協業と、物価の決まり方について確認する。後半にはスマイルゲームの新ルールのうち、従業員イベント以外のルールを取り入れてゲームをプレイする。

3 時間目には従業員イベントまで含めた新ルールでゲームを行う。従業員イベントにより、雇用に関する制度を知る。

そのまま 4 時間目は前時を引き継いでゲームを行う。最終的な優勝者を決め、振り返りを行う。

5 時間目にはシナリオ型経営シミュレーションゲームを行う。スマイルゲームの従業員イベントで扱った制度の中から、残業についてより具体的に学ぶ。また、非正規雇用と正規雇用の違いについても扱う。

4. 授業の実際と考察

4.1. 授業・生徒の概要

本講座を受講した生徒は中学校 3 年生の男子 9 名、女子 2 名である。第 1 希望で本講座を選択した生徒は 1 名のみでありほとんどは人数調整の結果本講座を受講しており、初回に記入してもらった自己紹介カードに第 1 希望であった講座を諦めきれない旨が書かれている生徒も複数いた。また、社会を好きな教科に挙げている生徒は 2 名のみである。

また、本授業ではゲーム進行のサポート役や、プレイヤーとして複数名の大人に参加をしてもらっている⁴。

4.2. 1・2 時間目の授業の様子と考察

1、2 時間目においては、生徒がスマイルゲームから学んでいる内容を中心に考察する。生徒がスマイルゲームから学んでいる内容については 1 時間目の終了後に実施したアンケートの結果から考察する。スマイルゲームを、中学生を対象に行うのは初めての試みであり、中学生が初めてこのゲームをプレイした時に生じる学びを検証する必要がある。

設問(1)「スマイルを多く得るためのポイント」をもとに考察を行う。生徒の回答を分類すると全9観点あり、人数の内訳は表6のようになった。

ここから、特に生徒がゲームから、「需要が高いと、高い値段で素材を売ることができること(観点1)」「投資によって利益が返ってくる(観点2)」「従業員を雇い、労働力を増やすこと(観点3)」の3つについて特に学びとっていることが分かる。

表6 「スマイルを多く得るためのポイント」回答

	観点	(人)
1	需要のある場所に売ること	8
2	お金を投資し素材を得ること	6
3	従業員を増やすこと	6
4	自社生産で全てまかなうこと	1
5	売価が高い商品を作る	1
6	主力産業を需要のある産業とすること	1
7	従業員数を増やさないこと	1
8	安い商品を多く作る	1
9	趣旨の読めない内容 ⁵	1

4.3. 3・4時間目の授業の様子と考察

3、4時間においては、従業員イベントがゲームの一部としてうまく組み込まれているかという観点で、生徒の反応を元に考察する。

イベントの解説部分はゲームには直接関係しないものの、従業員イベントの中に組み込むことで生徒は集中して解説を聞いていた。ただし、福利厚生イベントで社会保険について扱った際は、社会保険の内容が生徒にとっては身近でなかったようで比較的取り付きづらい様子だった。生徒に内容を難しいと感じさせないための工夫が徹底されてこそゲームの中に制度の解説が組み込まれることがわかる。

また、リスクイベントで扱った内容と、チャンスイベントで扱った内容とで生徒の反応が異なっていた。おしなべてリスクイベントの方が生徒はよく解説を聞いていた。加えてリスクイベントの回数を重ねると複数の生徒が制度内容の解説からゲームへの効果を予測するようになった。一方でチャンスイベントはイベントの起こらない生徒はあまり解説を聞いていないこともあり、効果と制度を結びつけて考える生徒もいなかった。これには、2つの理由が考えられる。まず、リスクイベントはイベントが発生する生徒が内容に注目するのはもちろん、イベントの発生しない生徒にも逆転のチャンスとなり、多くの生徒の注意を引くことができたためである。次に、チャンスイベントのシナリオと解説と効果との整

合性が不十分であったためである。労働法は労働者を守るための権利であり経営者にとってはリスクとなる場合が多い。それをプレイヤーのチャンスとなるように設定すると遠回しなシナリオを提示せざるを得ず、生徒としては解説を聞く必要性が弱まってしまった。

従業員イベントという枠組みによってスマイルゲームへ労働法の内容を組み込むことができたが、労働法をどこまでどのように伝えるか、またどういったシナリオで伝えるかはまだ検討の余地がある。

4.4. 5時間目の授業の様子と考察

本シナリオゲームは、改変スマイルゲームの課題であった、40人分のスマイルゲームの用意が困難、ルールを理解に時間がかかる、従業員のキャラクタライズが不十分という3点の解決をはかるために開発したものである。

明らかに改善が見られたのはキャラクタライズの観点である。従業員個人の顔と意見を提示することで生徒は「Aさんがかわいそう」や「Bもっと働ける」というように従業員のことをより具体的に考えている様子が見られた。

ルール理解について、進行は問題なく行えたが、ルールや参考資料を全て読み込んでいない生徒も目立った。プリントをより読み取りやすい形にする、どこを口頭での説明とするべきか検討するなどの必要があり、ルールの提示の工夫の余地がある。

また、通常の数人規模の学級での実施を考え、イベントを小刻みに行うのではなく、最後にまとめて行うことにした。今回はコインやスマイルを配布したが、これはワークシートでも代えられる。また今回はイベント内容の提示に画用紙を用いたが、スクリーンで表示すればより大人数での実施も可能だろう。

4.5. 事後テストの考察

本実践の最後に事後テストを実施した。事後テストでは主に改変スマイルの従業員イベントで扱った制度について、育児休業、深夜労働手当、労災、最低賃金を取り上げ、その制度の内容について出題した⁶。

全ての設問で半数以上が正解しており、内容によってはほとんど全員が正解している⁷。1分間で扱った内容であったがよく定着していたと言える。短い時間で扱い、数週間置いた後の定着としては十分な効果があったと言える。しかし、労働災害と育児休業の設問では回答にややばらつきがある。

法律で定められた育児休業の最低限の期間を問う設問では、半年や2年以上とする生徒が複数いた。これは育児休業について、法定育児休業の給与補償額が半年を境に変わることを説明したこと、福利厚生における

会社独自の育児休業を紹介したことで生徒が混乱してしまったためであると考えられる。

また、労災については労働災害とは何かという問いに対し、過労死を指す内容を回答した生徒が 3 名いた。労災の中でも特殊な内容が第一に挙がる原因はシナリオゲームで過労による労災を紹介したことが原因であると思われる。また、会社の対応については治療費を会社が払うという回答が最も多かった。実際には会社がかけた保険がおりることで支払われるが、今回は保険の内容を含めずに教えていたことでこうした結果となった。

テストの結果から、シミュレーションゲームの中で制度を学ぶことの効果はあると言える。しかし制度を過剰に詳しく、また過剰に省略して教えることで生徒の知識の定着が不十分となる。どのように制度の要素をゲームに組み込むかの検討が重要である。

5. 本研究の成果と課題

本研究の目的は、労働法の具体的な知識をつけることを狙いとした中学生向けの経営シミュレーションゲーム教材を開発し、そのゲームを用いた授業を実践して、その考察を行うことで、作成した教材および授業計画の有効性と課題を明らかにすることであった。ここでは、研究の目的で述べたように以下の 3 つの観点に対応する形で成果と課題を述べる。

(1) 生徒が当事者として参加できる授業プログラムであるか

(2) 単に制度の暗記ではなく、具体的な労働トラブルと結びつけて制度を学べる内容か

(3) 労働法の知識がゲームで遊ぶ中で正確に定着するか

(1)についてはシミュレーションゲームを用いた部分については概ね達成できたといえる。改変スマイルゲームとシナリオゲームでは生徒はそれぞれ社長として自社の損益について思考していた。イベントの効果についても自分のこととして喜んだり、落胆したりする姿が見られた。その効果は、現実的な環境の提示がなされており、明確なゴールとルールを併せ持つという特性が、作成したシミュレーションゲームにおいて一定程度成立していたために生じたと考える。講義部分については、ゲームの振り返りという趣旨で行なっていたが、生徒は当事者的に参加しているとは言えない結果となった。ゲーム自体が当事者的な参加を促す効果を備えていたとしても、その外での補足や検討でも同様にその効果が生じるとは言えないことが明らかになった。ゲームを題材に理解を深める活動については生徒の当事者的参加を促す工夫に大きな課題が残った。

(2)については従業員イベントのうちのリスクイベントで一定の成果があったといえる。リスクイベントは、

まずトラブルをイベントシナリオとして提示、次にその際に行使できる制度内容を解説し、その制度によって経営者はどのような対応を迫られるかを発表するという流れであった。生徒はトラブルに関するシナリオが提示された時点で、どのような制度があり、自分がどのような対応をしなければならないのかを予想していた。その予想に対し、解説とゲームでの効果がフィードバックの役割を担っていた。ただし、生徒がこうした予測をするようになるまでには何度かイベントを経験する必要がある、できるだけ早い段階で予測とフィードバックというプロセスが成立するような工夫が必要である。しかし、チャンスイベントについてはシナリオが直接制度内容に結びつかないため、生徒がシナリオから制度内容や経営者の対応を予測するのは難しかった。プレイヤーに有利にはたらくイベントと制度の関連のさせ方は課題である。

(3)については、成果はあったが、知識の定着の正確さの程度に検討の必要がある。本授業プログラムでは労働法について生徒が学習したのはゲームからのみである。扱った制度については、どの制度についても半数からほぼ全ての生徒が正しく回答している。この状況を十分知識が身についたとするかどうかは今後の知識の継続性を検証する必要がある。しかし、授業時間で行なったゲームのみで、覚えるよう強いることなく生徒に定着した知識としては一定の成果があったといえる。しかし、定着した知識が実際の制度と照らしてどこまで正確かという点には課題が残った。というのも、実際の制度には複雑な条件が付随する。それらを全て教えようとすると生徒が混乱してしまうことは育児休業のテストの結果から明らかになっている。しかし、あまりに省略してしまうとその知識は正確とは言えない。労働災害のイベントのように省略することで実際の制度との矛盾が起きることもある。こうした省略と正確性とのバランスについて検討しきれていなかったことは大きな課題である。

¹ インテージ (2009) を元に筆者が作成した。

² 脚注 1 同様

³ 価格変動は、③においてサイコロでゾロ目が出たときに生じる。商品のうち最も販売されている数の多いものの値段を 3 コイン下げ、少ないものの値を 3 コイン上げる。なお、価格変動が起きた時点で中央にある商品は 1 つを残して解体し、素材に戻す。そのターンは③に素材をもらえない。

⁴ ゲームの進行を補助するゲームマスター役として、株式会社プロシードジャパンの吉川 亮さん、阿部 南さんに参加して頂いた。また、今回の受講生徒は 11 人であるが、第 5 回以外は 4 人 1 組で行うゲームを用いるため各回 1 名、プレイヤーとしてゲストを招いた。第一回では、塾経営者の留守 敦さん、第 2 回では株式会社リアライズの山田 翔吾さん、第 3・4 回では本講座の監修者の伊藤雅一さんに参加して頂いた。

⁵ 「ブロックをどうにかする」という記述。

⁶ 以下設問の内容である。

- 1) 法律で定められた育児休暇の内容を答えなさい。
 ①最低限の期間はどれだけでしょう。
 ②育休中のお金についてはどのようにサポートが行われますか。
- 2) 深夜労働手当の内容を答えなさい。
 ①通常の給料に対してどれだけの手当てがつきますか。
 ②深夜労働手当が発生する時間帯は何時から何時ですか。
- 3) 災害について答えなさい。
 ①労働災害とは何ですか。
 ②会社はどのような対応をする必要がありますか。
- 4) 最低賃金について答えなさい。
 ①最低賃金とは何ですか。
 ②東京都の最低賃金は約いくらでしょう。
- 7 正解者の数は以下である (生徒 10 名中)。
 (1)①6名 ②8名
 (2)①7名 ②0名 (深夜労働開始時間は6名が正解、終了時間は正解者なし)
 (3)①10名、②10名
 (4)①9名、②6名

引用文献

- インテージ (2009) 「労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査 報告書」
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/02/dl/h0227-7a.pdf> (2017年1月3日閲覧)
- NPO 法人 POSSE (2008) 「NPO 法人 POSSE>調査活動」
<http://www.npoposse.jp/activity/ank.html> (2016年12月31日閲覧)
- 株式会社リアライズ「スマイルゲーム」
<http://www.smile-game.com/> (2016年12月31日閲覧)
- 厚生労働省 (2016a) 「過労死等の労災補償状況」
http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-1140200-0-Roudoukijunkuroudouhoshoubu-Hoshouka/h27_noushin.pdf (2016年12月31日閲覧)
- 厚生労働省 (2016b) 「高校生に対するアルバイトに関する意識等調査結果について」
http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-1140200-0-Roudoukijunkuroudouhoshoubu-Hoshouka/h27_noushin.pdf (2016年12月31日閲覧)
- 厚生労働省 (2010) 「精神障害等の労災補償状況」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000u8t2-att/2r9852000000u8vw.pdf> (2016年12月31日閲覧)
- 厚生労働省 (2009) 「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書」
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/02/dl/h0227-8a.pdf> (2016年12月31日閲覧)
- 厚生労働省 (2015) 「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-1120125-0-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000103625.pdf> (2016年12月31日閲覧)
- 厚生労働省 (2011) 「平成 22 年度 脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況まとめ」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001f1k7-at/2r9852000001f1nw.pdf> (2016年12月31日閲覧)
- 日本労働組合総連合会 (2015) 「労働時間に関する調査」
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20150116.pdf> (2016年12月31日閲覧)

藤本徹 (2007) 「シリアスゲーム—教育・社会に役立つデジタルゲーム」 東京電機大学出版局

謝辞

本稿を執筆するにあたり、多くの方の協力を賜りました。プロシードジャパンの吉川さん、阿部さん、リアライズの山田さんには卒業研究全体を通し大変お世話になりました。また、貴重な授業時間を割いて実践にご協力頂いた附属中学校の生徒のみなさんと先生にも感謝を申し上げます。みなさま、ありがとうございました。