

1. 職場のトラブルと解決

(1) 職場のトラブルの例

- 「社長から、急に『明日からもう会社に来なくてよい』と言われた」
- 「会社の経営状態が悪いらしく、来月から給料が減らされる」
- 「結婚したとたん、上司が『女性の仕事よりも家庭にいた方がいいと思うよ』という態度になって、とても居づらい」
- 「営業に行く途中、自転車とぶつかって骨折してしまった」
・・・など(資料1参照)

(2) どうすれば予防、解決できるか

- ワークルールの整備、確立する(→今回(第7回)扱う)
- 労使関係を作る(前回(第6回)に扱った)
- 紛争解決機関を整備する(次回(第8回)に扱う予定)
ワークルールの整備、確立や労使関係を作ることは、労働条件の向上にも有効

2. 労働法の基本

(1) 「労働三権」とは？

- 憲法で保障されている「労働基本権」(労働権(27条)、団結権、団体交渉権、団体行動権(28条))のうちの、団結権、団体交渉権、団体行動権のこと。

(2) 「労働三法」とは？

- 労働基準法、労働組合法、労働関係調整法のこと。

(3) 労働基準法について

- 憲法第27条2項の規定(後述)を受けて制定された
- 労働条件について最低基準を定める
- 国家による監督(労働基準監督署と労働基準監督官)と罰則により実効性を確保

(4) 労働組合法について

- 労働組合の資格や使用者などからの労働組合の保護を定める部分
- 労働委員会(次回扱う)について定める部分

(5) 労働法は誰に適用されるか

- 働いている人なら誰にでも適用される
→ 外国人（不法就労でも） 学生、パート、アルバイト・・・

3. ワークルールとは何か

(1) ワークルールを構成・規律するもの

- 憲法（「生存権」の一つ）

第 27 条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

3 児童は、これを酷使してはならない。

第 28 条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

- 労働基準法

第 13 条 この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

- 労働協約（労働組合法に根拠）

第 14 条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによつてその効力を生ずる。

- 就業規則（労働基準法で使用者に作成義務）

第 89 条 常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。（以下略）

- 労働者と会社(使用者)との労働契約（労働契約（雇用契約）の定義は民法）

第 623 条 雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。

- その他の労働関係法令

- 判例・裁判例など

- 労使慣行

(2) 労働契約、就業規則、労働協約の関係

法律条文による定め（内容が重複した場合の処理）

労働契約 < 労働基準法 < 就業規則 < 労働協約

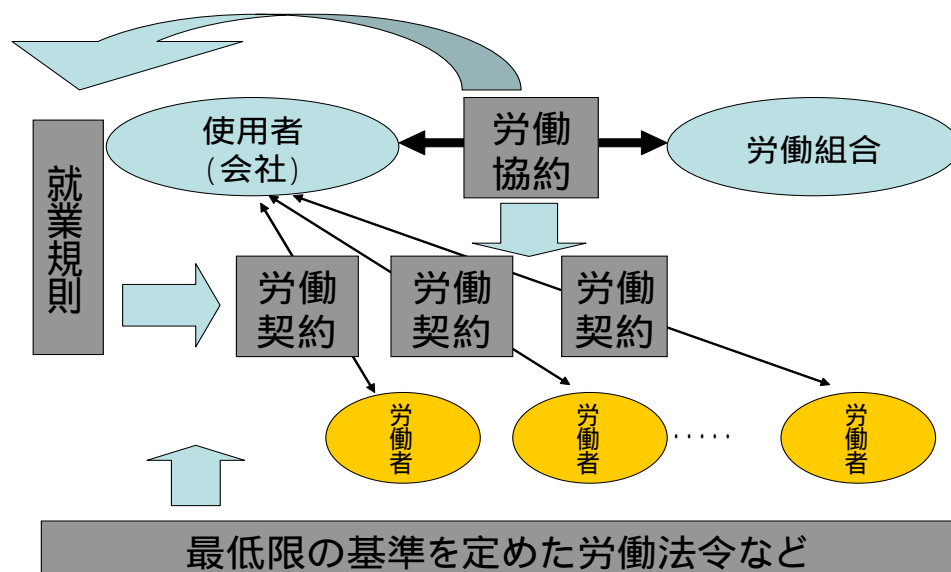
労基法 13 条：この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

92 条 1 項：就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

93 条：就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分については無効とする。この場合において無効となつた部分については、就業規則で定める基準による。

労組法 16 条：労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

概念図（前回資料より転載）



4

上記の図を見ながら、労働協約がない（労働組合がない）場合に労働契約の内容・労働条件はどうなるか、考えてみよう。

安心して働くために ～就職の前に / 就職してからすべきこと～

- 労働基準法を知る
- 就業規則に何が書いてあるか知る
- 労働協約に何が書いてあるか知る

4. 労働組合とワークルールの関わり ― 職場に関わることは「労使」で決める

(1) 企業内での労働組合の活動

- 「団体交渉」と「労使協議」
- 団体交渉は法律で認められている労働組合の権利であるため、使用者は正当な理由なく団体交渉を拒否できない→正当な理由なく拒否すれば「不当労働行為」(労組法7条)

参考) 不当労働行為の類型

労働者が労働組合員であることなどを理由に差別すること(労組法7条1号)

正当な理由なく団体交渉を拒否すること(同条2号)

労働組合の結成・運営に支配介入したり経費援助したりすること(同条3号)

～ があれば、労働委員会や裁判所へ訴えられる(次回扱う)

- 団体交渉の裏付けには「団体行動権」(ストライキなど)がある
- 労使協議は法律で義務付けられているものではないが、日本の企業では広く普及

(2) 企業外での労働組合の活動

産業別労使懇談会など

厚生労働省の「労働政策審議会」

- 学識経験者の代表、労働者側の代表、使用者側の代表による「三者構成」
- 労働関係法令の制定や労働関係の政策について話し合う
・・・・・・・・など

(3) 国際的な労働組合の活動

ILO (第4回参照)

- 年に1度、各国の政府代表・労働組合代表・使用者代表が集まり総会を開催
- 総会では国際基準を設定する「条約」「勧告」の採択や、条約の適用状況を監視するなどの委員会も開催
- OECD-TUAC (「労組諮問委員会」)
- OECD加盟30カ国のナショナルセンターによる委員会で、OECD内の各種委員会に対して助言を行う
- 労働組合によるTUACに対して、使用者団体によるBIACがある
・・・・・・・・など

「ソーシャル・ダイアログ (social dialogue)」という考え方があり、ILOは次のように定義している

“Social dialogue is defined by the ILO to include all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between, or among, representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest relating to economic and social policy.”

この考え方の表れとしては、ILO第144号条約(「国際労働基準の実施を促進するための三者の間の協議に関する条約」)を参照

労働組合はワークルールの「守らせる・提案する・作る」ことができる

5. 労働、雇用に関する傾向

(1) 労働紛争の傾向

- 集团的労働紛争の減少と個別的労働紛争の増加

集团的労働紛争

表1・争議行為を伴う労働争議の件数

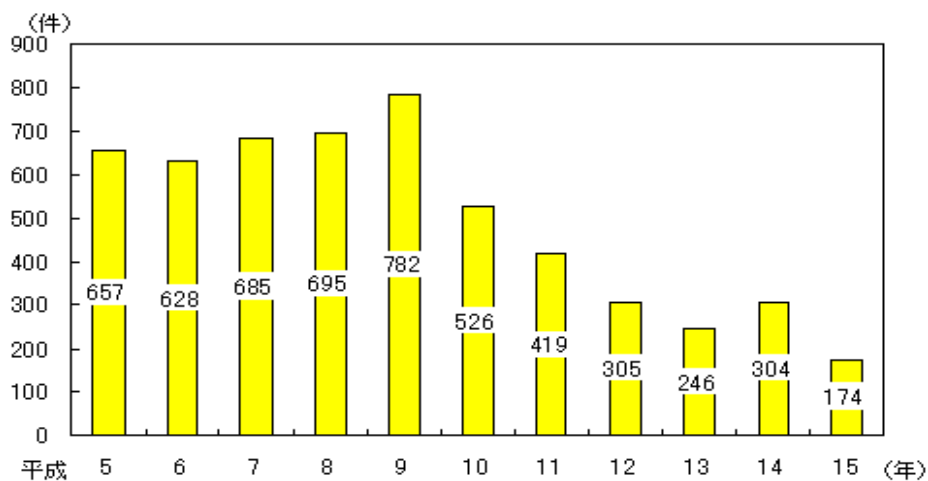
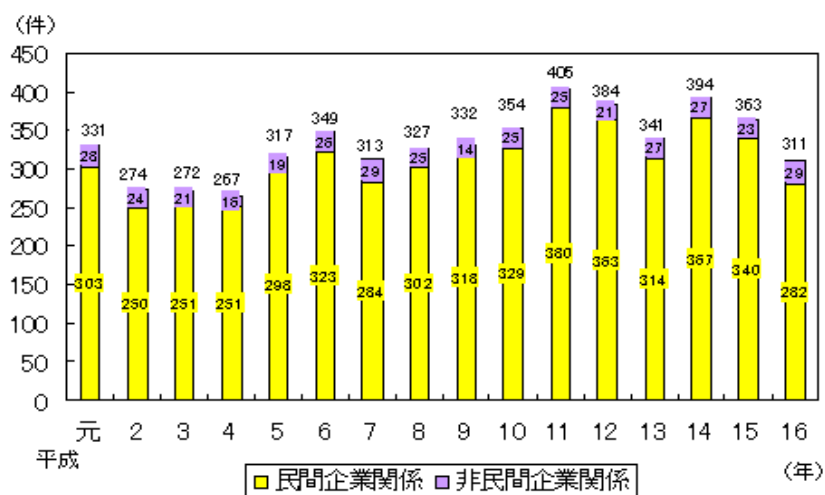


表2・不当労働行為事件新規申立件数(初審)



個別的労働紛争

表3・労働関係民事通常訴訟事件・仮処分事件の新受件数(全国地裁)

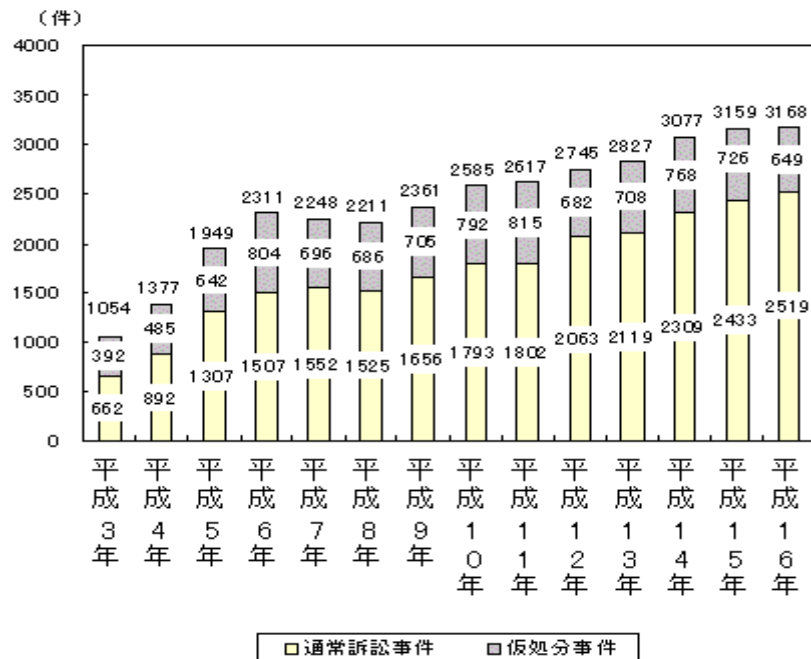


表4・都道府県労働局等に設置された総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数

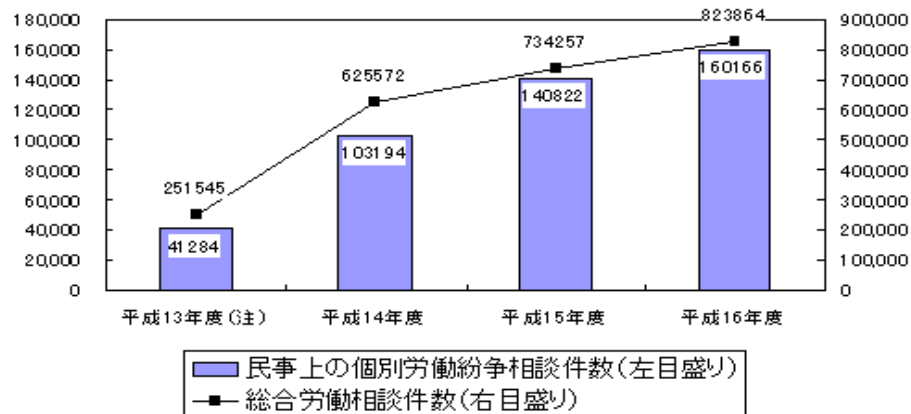
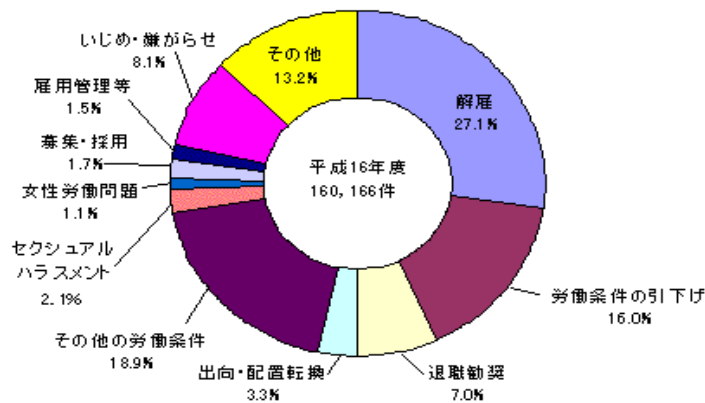


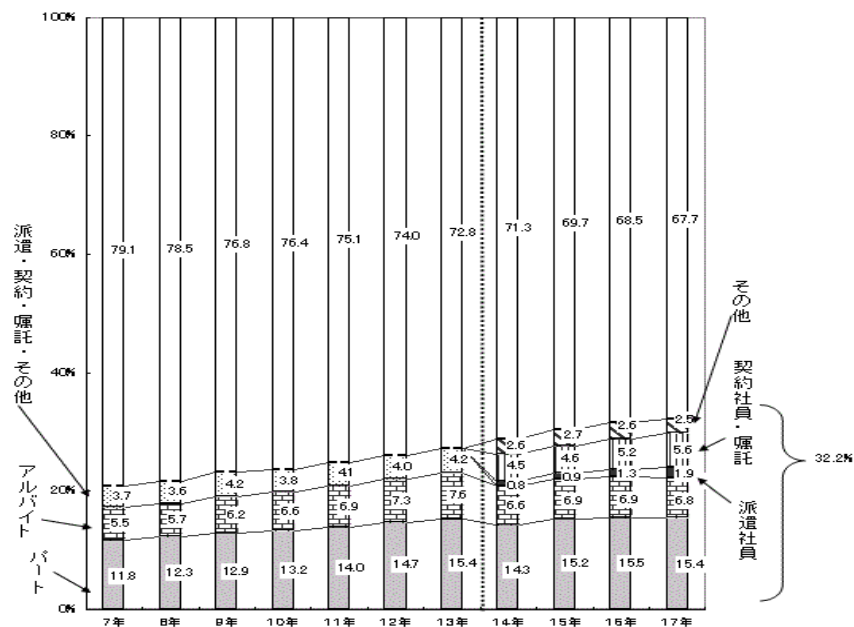
表5・表4の相談内容の内訳



(2)進む「多様化」

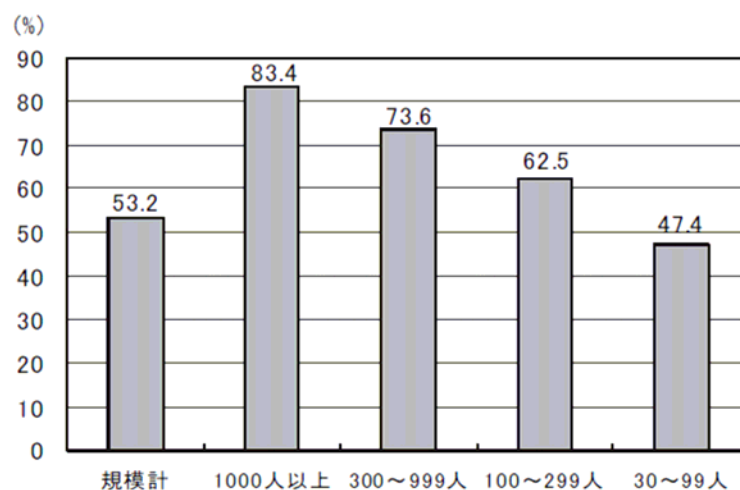
- いわゆる「非典型労働者」の増加

表6・パート・アルバイト、派遣等の雇用者に占める比率の推移



- 「年功処遇」の変化

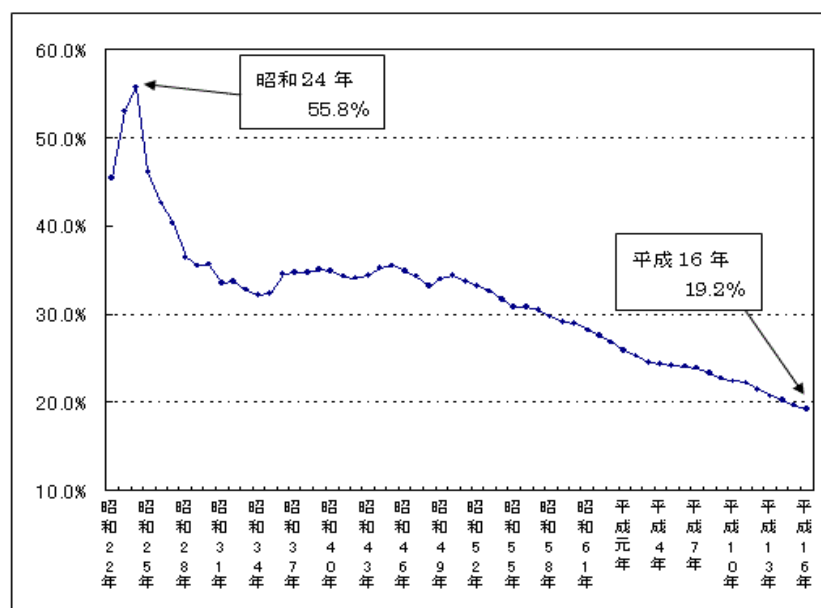
表7・「個人業績を賃金に反映させる」企業の割合



日本企業の「三種の神器」:「年功序列」「終身雇用」「企業内組合」

(3) 組織率の低下

表8・労働組合の推定組織率の推移



(表1～6、8は第44回労働条件分科会資料、表7はJIL-PT「労働政策研究報告書№61 日本企業の人材マネジメント」より抜粋)

6. 労働関係法ができるまでと連合の関わり - 「労働契約法」を例に

(1) 労働関係法ができるまでの一般的な流れ

- 学識経験者等による研究会
- 労働政策審議会（その下の分科会、部会）
審議／建議／法案要綱
- 閣議決定と国会審議
法律案／国会審議（衆・厚生労働委員会と参・厚生労働委員会）と附帯決議

(2) 労働契約法に関する経緯

- 2001年10月
 - ・ 連合第7回定期大会で「ワークルール三法」を確認（資料2）
 - * 労働契約法案要綱骨子（案）
 - * 労働者代表法案要綱骨子（案）
 - * パート・有期労働契約法案要綱骨子（案）
- 2002年12月
 - ・ 労働政策審議会労働条件分科会が労働基準法改正（解雇ルール、有期労働契約、裁量労働制）について建議し、そこに労働契約法に関連する一文が入った
 「労働条件の変更、出向、転籍、配置転換等の労働契約の展開を含め、労働契約に係る制度全般の在り方について、今後引き続き検討していくことが適当である」

- 2003 年 6 月
 - ・ 改正労働基準法が成立したが、衆参両院の厚生労働委員会での「附帯決議」に労働契約法に関連する一文が入った

「労働条件の変更、出向、転籍など、労働契約について包括的な法律を策定するため、専門的な調査研究を行う場を設けて積極的に検討を進め、その結果に基づき、法令上の措置も含め必要な措置を講ずること」
- 2004 年 4 月
 - ・ 厚生労働省に「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」が設置される

→ 研究会は検討過程でヒアリングを開催し、連合も意見を述べた
- 2005 年 4 月
 - ・ 研究会が「中間取りまとめ」を公表

→ 同時にパブリックコメントを募集したので、連合も意見書を送付(資料3)
- 2005 年 9 月
 - ・ 研究会が報告書(資料3)を取りまとめ

→ 連合は「事務局長談話」を公表し意見表明(資料3)

連合が特に反対した報告書の内容

労使委員会に労働条件の決定・変更を協議させること、その決議を就業規則の「合理性」判断基準とすること

解雇の金銭解決制度

「雇用継続型契約変更制度」

ホワイトカラー・イグゼンプション
- 2005 年 10 月
 - ・ 労働条件分科会で労働契約法の議論開始

→ 研究会報告書には労使双方が反対

連合の主張

「労働契約法は必要だが『報告書』をベースにした議論を審議会では行わない」

使用者側の主張

「ルールは必要だが、それを『労働契約法』として法制化することには慎重である」

労働条件分科会では、労働契約法の他に労働時間に関する労働基準法改正(ホワイトカラーイグゼンプションの導入等)を同時に議論することとなった
- 2006 年 4 月
 - ・ 厚生労働省事務局が労働条件分科会に対し「労働契約法制及び労働時間法制に係る検討の視点」を提出

- 2006 年 6 月
 - ・ 厚生労働省事務局が労働条件分科会に対し「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」を提出
 - ・ 労使双方が「審議の一時中断」を求め、中断（資料 4）
- 2006 年 9 月
 - ・ 労働条件分科会が再開
- 2006 年 12 月
 - ・ 労働条件分科会が建議取りまとめ
 - 連合は「事務局長談話」を公表し意見表明（資料 5）
 - この月、民主党が「民主党のめざす労働契約法案と労働時間法制」を公表しパブリックコメントを募集
- 2007 年 2 月
 - ・ 労働条件分科会が法案要綱について諮問答申
 - 連合は「事務局長談話」を公表し意見表明（資料 6）
- 2007 年 3 月
 - ・ 法律案について閣議決定、国会提出
 - 法律案は、2 月の法案要綱と異なる部分が 6 点あった
 - 連合は「事務局長談話」を公表し意見表明（資料 7）
- 2007 年 4 月
 - ・ 法案要綱と法律案の違いについて民主党が質問主意書を提出、内閣から答弁書

7. 最近の労働法の流れ - 「規制改革」「規制緩和」と労働法をどう考えるか

(1) 規制改革、規制緩和の要求

- 総合規制改革会議（2001．4～）
- 規制改革・民間開放推進会議（2004．4～）
- 規制改革会議（2007．1～）

(2) 労働分野で要求されている規制緩和

- 労働市場法（派遣法、請負）の緩和
- 解雇規制の緩和
- 労働時間規制の緩和

(3) 労働法はどうあるべきか

以 上