

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」
- 「会社のA部門をB会社に営業譲渡することになった、さて私はこのまま会社に残れるのかそれともB会社に転籍できるのか？」
- 「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

(2) どうすれば予防、解決できるか

- ワークルールを整備、確立する（パート法、労働契約法、労働契約承継法等）
- 労使関係を作る（労働組合を作る、組合加入等）
- 紛争解決制度を整備する（都道府県労働局、労働審判制等）

2. 労働法の基本

(1) 「労働権」

- 労働者の働く権利（労働権）を保障（憲法 27 条 1 項）
- 賃金、労働時間等の労働条件の最低基準を法律で別途定める（憲法 27 条 2 項）

(2) 「労働基本権」

- 労働者の労働基本権（団結権、団体交渉権、団体行動権）（憲法 28 条）を定めて労働者の働く具体的条件を使用者との対等交渉で決定させる

(3) 労働基準法について

- 憲法第 27 条 2 項の規定を受けて制定
- 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、義務を負う。
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、無効となった部分は、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っ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（民法／労働契約法）

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。（民法）
第 6 条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。（労働契約法）

○ 労働関係法令

雇用関係法：労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パート法、労働契約法、労働者派遣法
労使関係法：労働組合法、労働関係調整法
労働市場法：雇用対策法、職業安定法、雇用保険法、職業能力開発促進法、障害者雇用促進法、高齢者雇用安定法
労働紛争解決法：個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律、労働審判法、労働組合法、労働関係調整法

- 判例・裁判例
解雇権濫用法理、採用内定法理、試用法理、配転・出向法理、懲戒権濫用法理、男女平等取扱法理
- 労使慣行
 - ①長期間にわたって反復継続して行われ、
 - ②労使双方がこれを明示的に排除しておらず、
 - ③当該慣行が労使双方の規範意識によって支えられている場合

(2)労働契約、就業規則、労働協約、法律の関係

法律条文による定め

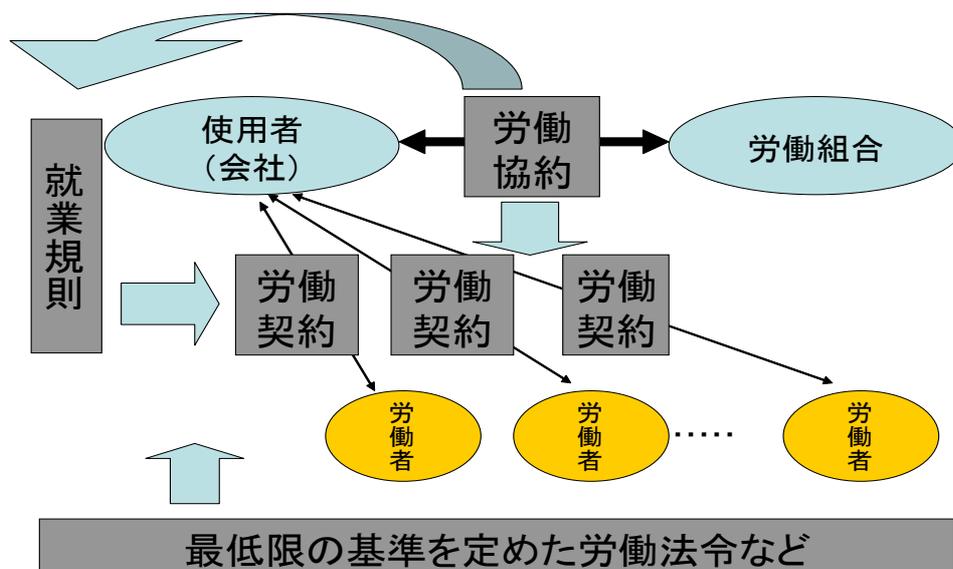
労働契約 < 就業規則 < 労働協約 < 強行法規

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、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

労基法 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。

労働契約法 12 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った部分については、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った部分は、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。



4

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) 不当労働行為の種類
 - ①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)
 - ②正当な理由なく団体交渉を拒否すること (同条 2 号)
 - ③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)①～③があれば、労働委員会や裁判所へ訴えられる
- 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

- ① 産業別労使懇談会など
- ② 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

- ① ILO
 - 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
- ② 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

※ 労働組合はワークルールを「守らせる・提案する・作る」ことができる

5. 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
 - * 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
- 2005年9月
 - ・ 研究会が報告書を取りまとめ
→連合は「事務局長談話」を公表し意見表明
 《連合が特に反対した報告書の内容》
 - ① 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
 - ② 解雇の金銭解決制度
 - ③ 「雇用継続型契約変更制度」
 - ④ 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 2007年11月「労働契約法」成立
- 2008年3月「労働契約法」施行

6. 労働法の歴史

年	個別的労働関係法	年	労働市場法	年	集团的労働関係法
				1945	労働組合法(旧)
				1946	労働関係調整法
1947	労働基準法	1947	職業安定法		
1947	労災保険法	1947	失業保険法		
				1949	労組法、労調法改正
		1958	職業訓練法(旧)		
1959	最低賃金法				
		1960	身体障害者雇用促進法		
		1966	雇用対策法		
		1969	職業訓練法(新)		
1970	家内労働法				
		1971	高齢者雇用安定法		
1972	労働安全衛生法				
1972	勤労婦人福祉法				
		1974	雇用保険法		
1976	賃金確保法				
		1983	特定不況業種雇用安定法		

7. 最近の労働法の流れ

(1) 規制改革、規制緩和の要求

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

(2) 労働分野で要求されている規制緩和

- 解雇権濫用法理の見直し、解雇の金銭解決制度の導入
- 労働者派遣法の見直し
派遣期間制限の撤廃 派遣業種限定の撤廃 紹介予定派遣の派遣可能期間の延長、派遣と請負の事業区分に関する基準の見直し、事前面接禁止の解禁
雇用申込義務の見直し
- ホワイトカラーイグゼンプションの導入
- 有期契約
期間制限の撤廃、雇い止めに対する司法の介入排除－法制化
- 女性の権利を過度に強化すると、企業は雇用を控える結果になる

(3) 労働法はどうあるべきか

- 労働者の働き方の多様化
- これまでの労働法はブルーカラー（工場労働者）の働き方を典型とした法規制
- ホワイトカラーの増加
- 高度の専門的知識、技術を生かした知的創造的労働に従事する労働者の増加
- 経済のソフト化・サービス化により商業・サービス業で働く労働者割合が増加
- パート、派遣、フリーター、アルバイトで働く労働者の増加（非正規の増加）

- 労働法における規制方法→集団と個人に着目した規制の在り方の検討が必要
- 企業組織再編と労働者保護
- 行政の事前規制（行政指導）と司法的救済
- 意欲と能力のある者が働く社会
 - 女性、高齢者、障害者
 - 環境の整備
- フリーターなどという働き方は誰も望んではない
- 学校教育に職業教育の導入

以 上