

## ワークルールとは何か？

・根拠は労働法、働くことに関するルールとそのルールを実現するための様々な仕組みから成る法制度です。

・自らの生活と権利を守るため、自分を守る法的な知識を持つことによって、それに基づいた法令の遵守（コンプライアンス）を促進することが出来ます。

## 労働法が対象とする「働くこと」とは

実際の働き方は多様ですが、会社などに勤める雇用者的な働き方を労働法では指します。

雇用者の働き方も多様化しています・・・正規雇用・非正規雇用など

## 「働くこと」と法

会社はなぜ労働者に仕事を命じることが出来るのか？→法の世界では民法で

雇用：“労働者が使用者の指示に従って働くこと”と“使用者がその対価として一定の報酬を支払うこと”を相互に約束した契約関係として構成されています。

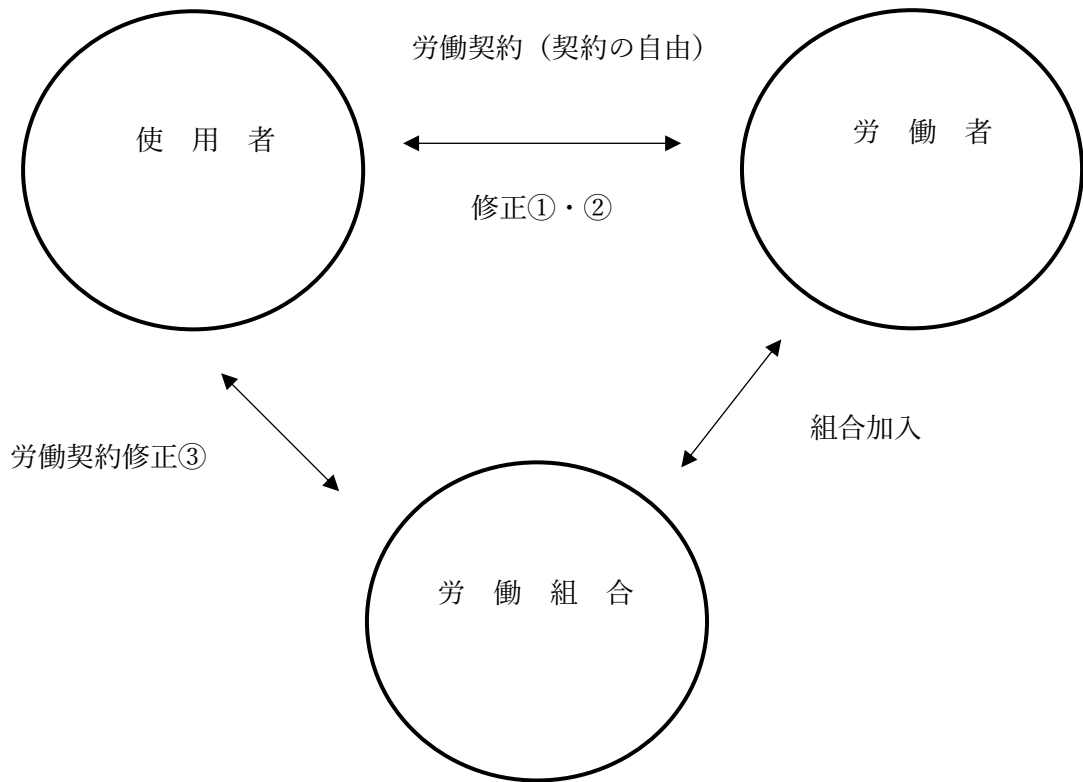
労働法はモノではなくヒトそのものを取引の対象としています。

「労働は商品ではない」→雇用契約関係に介入しています。

## 介入の方向性

- 1) 労働者個人の保護の観点：法律が定める最低基準に違反する契約を違法・無効にするなどして契約自由の原則に制約を課しています。
- 2) 労働者集団の自由を実現する観点から労働者が団結して使用者と団体交渉をし、その際にストライキ等の団体行動をとることを認めるもの

## 労働法概論



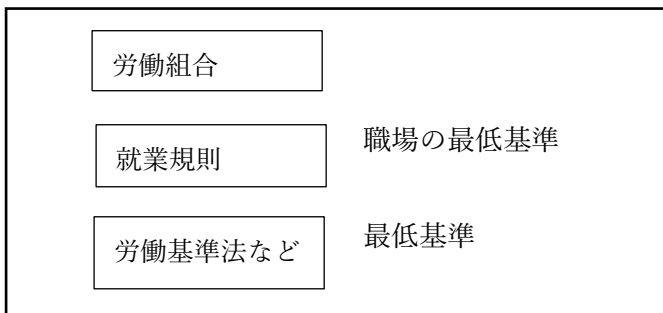
### 【原則：契約の自由】

修正①・・・労働基準法・最低賃金法などの規定（労働基準法 13 条）

修正②・・・使用者が作成した就業規則（労働契約法 12 条）

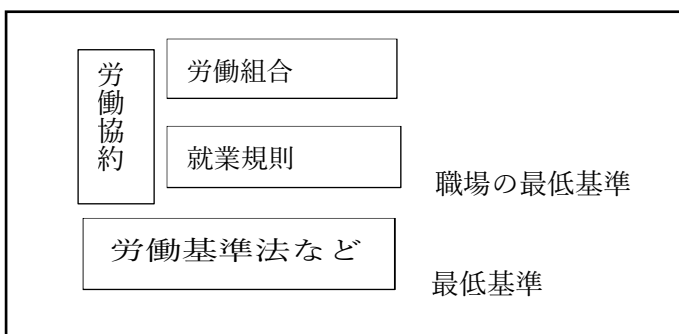
修正③・・・使用者と労働組合が締結した労働協約（労働組合法 16 条）

### 労働協約がない場合



全体として労働者にとり  
有利なものが適用され  
ます

### 労働協約がある場合



有利・不利を問わず労働協約に規  
定があればそれが適用されま  
す

## 就業規則

使用者が作成する職場の規律や労働条件を定める規則

- ・ 常時 10 人以上を使用する使用者の作成義務（詳細は次回）があります。

職場の最低基準としての役割を担っており、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無効・・・労基法の定め

## 労働協約

労働組合と使用者が団体交渉を行い締結した協定のこと

労働協約の基準が労働契約の内容を規律する強い効力が認められています。

労働協約で労働条件が定められた場合、その基準を下回る労働契約は労働協約

の基準まで引き上げられます・・・規範的効力

（労働組合員だけに及ぶ。ただし労働協約が同種の労働者の 4 分の 3 以上へ適

用されている場合には組合員以外にも労働協約が適用されます）

## 相互の関係

労働条件は①労働契約②労基法などの法律③就業規則④労働協約の 4 つの関係

から成り立っています。（前ページの関係図を参照）

参考 民法（雇用）

第六百二十三条 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。

労働契約法（平成 20 年成立）

この法律は（中略）労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。