

## 第1章 労働法について

### 1 労働法とはなんだろう

みなさんは、「労働法」ということばを聞いたことがありますか。そういう名前の法律があるわけではありません。労働基準法や労働組合法をはじめ、男女雇用機会均等法、最低賃金法など、働くことに関するたくさんの法律をひとまとめにして「労働法」と呼んでいます。

### 2 労働法の役割とは

では、なぜ労働法というものが必要なのでしょうか。みなさんがアルバイトをしようとする場合や会社に就職しようとする場合、みなさん(働く人、労働者、従業員)と会社(雇う人、使用者、企業、事業主)との間で、「働きます」「雇います」という約束＝労働契約が結ばれます。どういう条件で働くか等の契約内容も労働者と会社の合意で決めるのが基本です。

だからといって、この契約を「全く自由に結んでよい」としてしまったらどうなるでしょうか。労働者はどこかに雇ってもらって給料をもらわなければ、生計を立てていくことができません。したがって、雇ってもらうために、給料や働く時間に不満があっても、会社の提示した条件どおりに契約を結ばなければいけないかもしれません。また、「もっと高い給料で働きたい」と会社と交渉しようとしても、「ほかにも働きたい人はいるから、嫌なら働かなくていい」と言われてしまい、結局会社の一方的な条件に従わなければいけないかもしれません。

このように、労働契約の内容を全くの自由にしてしまうと、会社よりも弱い立場にあることが多い労働者にとって、低賃金や長時間労働など劣悪な労働条件のついた、不利な契約内容となってしまうかもしれません。そうしたことにならないよう、一定のルールをもうけて労働者を保護するために労働法は定められています。労働法について知識をつけておくことが、みなさん自身の権利を守ることに繋がります。

労働法の保護を受ける「労働者」には、雇われて働いている人はみな含まれますので、正社員だけでなく、派遣社員(派遣会社と労働契約を結んだ上で、別の会社に派遣され、その指揮命令下で働く労働者)、契約社員(労働契約にあらかじめ契約期間が定められている労働者)、パートタイム労働者(1週間の所定労働時間が、同じ事業所の通常の労働者(いわゆる「正社員」)と比べて短い労働者)やアルバイトでも、「労働者」として労働法の適用を受けます(ただし、どのような働き方をするかによって、具体的な適用の内容は変わってきます)。

(※)一方で、事業主は基本的に労働法の保護を受けません。「業務委託」や「請負」など、注文主から受けた仕事の完成に対して報酬が支払われるような働き方をする場合は、事業主として扱われるため、基本的には労働法の保護を受けられないことに注意が必要です。

(→P.38-43「第4章 多様な働き方」参照)

### 3 労働組合とは

**労働組合**とは、「労働者が主体となって自主的に**労働条件**の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体」、すなわち、労働者が自分たちの手で自分たちの権利を守るために作る団体です。

休みも十分にとれずに低**賃金**で働いている状況をなんとかしたくても、労働者ひとりで会社相手に改善を要求・実現していくことは、簡単なことではありません。要求しても、「君の代わりはいくらでもいるから、嫌なら辞めてくれていいよ」と会社に言われてしまったらそれで終わり、ということにもなりかねないからです。そこで、労働者が集団となることで、労働者が会社と対等な立場で交渉できるよう、日本国憲法では、

- ①労働者が労働組合を結成する権利（**団結権**）
- ②労働者が使用者（会社）と団体交渉する権利（**団体交渉権**）
- ③労働者が要求実現のために団体で行動する権利（**団体行動権（争議権）**）

の**労働三権**を保障しています（日本国憲法第 28 条）。そして、この権利を具体的に保障するため、**労働組合法**が定められています。

労働組合は労働者が複数人集えば自由に結成することが可能です。使用者は組合の結成を妨害することはできず、行政機関の認可や届出なども必要ありません。労働組合は、自分たちの労働条件の向上などを求めて使用者と団体交渉をするほか、組合員の意見や要望をまとめて使用者に申し入れたり、悩みを抱える組合員の相談に乗ったりしています。労働組合の活動を保障するために、**不当労働行為**（下記「もう一歩進んで①」参照）が使用者が行うことは禁止されています。

※労働組合の結成についての相談は、都道府県の労政主管部局で行っているほか、相談に応じている労働組合の連合団体もあります。また、会社単位で結成されている労働組合のほか、地域単位などで組織されている社外の労働組合に加入することも可能です。

#### もう一歩進んで① 不当労働行為

労働組合法は、労働三権を具体的に保障するため、使用者が以下の行為を行うことを禁止しています。

- ①労働組合への加入や正当な労働組合活動（争議行為）などを理由に**解雇**や降格、給料の引下げ、嫌がらせ等の**不利益**な取扱いをすること。（スト時間分の賃金をカットすること、ストに対するロックアウト等を除く。）

- ② 正当な理由のない団体交渉の拒否。(労働組合からの団体交渉申入れには、拒否する正当な理由がある場合を除き、応じなければなりません。)
- ③ 労働組合の結成や運営に対する支配や介入、組合運営経費の援助。(従業員の組合結成・加入や組合活動を妨害する言動などが該当。)
- ④ 労働者が労働委員会に救済を申立てたり、労働委員会での発言や証拠提出をしたことを理由に不利益な取扱いをすること。

使用者から**不当労働行為**を受けたときは、労働組合又は労働者は**労働委員会**に救済を求めることができます。

### もう一步進んで② 労働委員会

**不当労働行為**や、ストライキなどの労働争議といった労使(労働者(労働組合)と使用者(会社))の紛争は、労使当事者だけでなく、社会一般にも大きな損失をもたらすこともあるので、その発生をできるだけ防止し、早期に円満解決することが望ましいといえます。

労使紛争は労使当事者がお互いに誠意をもって話し合い自主的に解決することが望ましいのですが、実際には労使当事者だけでは解決しないことがあります。そこで、労使紛争の解決に当たる公平な第三者機関として、**労働委員会**が設けられています。

労働委員会は、公益・労働者・使用者のそれぞれを代表する委員からなる三者構成の委員会であり、各都道府県の機関として都道府県ごとに「都道府県労働委員会」、国の機関としては「中央労働委員会」が設けられています。

労働委員会では、当事者からの申立てを受けて、不当労働行為があった場合に救済命令を発したり、労働争議の解決のため「あっせん」「調停」「仲裁」の3種の調整を行っています。

そのほか、労働者個人と会社の間での**労働条件**など労働問題に関する争いを解決するための「個別労働紛争のあっせん」も行っています。(→P.8 参照)

※ 個別労働紛争のあっせんについては、東京都、兵庫県、福岡県を除く各都道府県労働委員会で取り扱っています。(東京都と福岡県は都県の労政事務所等で取り扱っています。)

### もう一步進んで③ 労働協約

**労働協約**とは、**労働組合**と会社との間の約束のことをいい、双方の記名・押印等がある書面で作成された場合にその効力が発生します。会社が、労働協約に定められた**労働条件**や労働者の待遇に反する内容の組合員との**労働契約**や会社の規則(**就業規則**→P.14 参照)を定めようとしても、その部分は無効となり、労働協約の基準によることとなります。つまり、労働協約に定められた労働条件が就業規則や労働契約に優先することとなります。