

放送大学 雇用と社会 第1回労働条件はどう決まっているのか

《目標&ポイント》

労働法を知るスタートラインとして、職場の労使関係の現状がどうなっているのかを検討  
労働条件決定システムの全体像を明らかにする

○まえおき

道幸哲也客員教授の紹介

労働法 特に労働組合法（以下「労組法」）、プライバシー権の研究 ワークルール教育、労働委員会  
の 公益委員30年

どうしたら普通の人が権利主張ができるのか？

法的な観点からどう解決しようとして裁判所がどう判断したのか

何が最近問題となっているのか

格差、ブラック企業、ブラックバイト、ハラスメント（セクハラ、パワハラマタハラ）  
正社員の長時間労働、メンタルヘルス

多様な労働問題を法的にどう解決するのか？ 法的な解決の限界 とりわけ

法的な問題とともに人間関係的な処理の工夫 法律のあいまいを示していきたい

- ・最初に労働法の全体像として労働条件はどう決まっているのか  
本日の内容

次回以降

- ・権利実現の仕方  
第1回、第2回はイントロ的な講義
- ・労働契約 労働者個人と使用者  
業務目入れ権のあり方、賃金の確保（賃金額の保障と支払い方のルール）  
労働時間の規制のありかた
- ・職場の人間関係と法 詳しく  
労働法の教科書ではあまり議論されない、この種の争いが増えている  
法的な議論の限界、人間的な問 → 詳しく
- ・プライバシーの保護 健康診断、私的領域の確保、ロッカーの管理、  
職場における自己決定 → 髪型、髪型、化粧、ひげ、ピアスなどの問題  
ハラスメント セクシャルハラスメント、パワーハラスメント
- ・労働災害、雇用保障、
- ・雇用終了の法的な問題 退職をめぐる問題
- ・期間の定める雇用の問題 有期雇用の更新の拒否
- ・労働組合のあり方  
労働組合を作る権利 労組法の全体の仕組み
- ・最終章では ワークルール教育について  
労働法の講義 一般の人たち 普通の労働者が労働法を適確に使える。そのためにはどのような  
教育が必要か。ワークルール教育のあり方についての検討

○講義の視点

- ・法律専門職に対する講義ではなく、職場において労働者が権利行使する場合どうすれば実現で  
きるか 具体的に実践的に説明
- ・権利主張だけでは、うまく行かないから、会社や同僚とどのように話してをいくか 相手の権  
利も尊重する視点  
使用者に対して、権利、利益、気持ちをどう説得するのが重要であり立法の中身と裁判例を  
理解することが必要
- ・裁判例は良い教材  
具体的な法律が現実の労使関係の中でどう機能しているかを知るための良い教材  
テーマについて論点は？ 関連する法律の規定はどうなっているのか その後、裁判例を検討  
最高裁の判例が重要だが、地裁、高裁（下級審）の事件もと取り上げるによりより立体的  
に把握できるのではないか！

## 1. 労働の今

### (1) 労働および労使関係の変遷

#### ○労働および労使関係の変遷

産業・就業構造の変化、国際化、高齢化、技術革新、組合運動の退潮がその背景

#### ○産業構造面

二次産業から三次産業へのシフト

#### ○就業構造面

パート、アルバイト、嘱託や派遣などの非正規雇用者の大幅な増加

#### ○労働者の4割近くが非正規雇用 以下 総務省「労働力調査」

非正規雇用者数 2003年 1504万人(30.4%) 2013年 1906万人

2013年 パート 928万人(48.7%)、アルバイト 392万人(20.6%)、派遣 116万人(6.1%)

契約社員・嘱託 388万人(20.4%)

労働組合の組織率 17% (17.3%) → 2016年 労働組合調査 厚労省

#### ○労務管理面

正社員 → 能力主義（成果主義）、年俸制、裁量労働制、

#### ○法政策面

1990年頃から規制緩和の流れ

##### ①本来的な規制緩和

労働市場に対する規制緩和 → 職安法や派遣法の改正

##### ②規制強化のバタとしての規制緩和

女性に対する保護をなくする（男女平等原則）

変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制（労働時間短縮対して）

#### ○グローバル化に伴う企業間競争の激化

・業規則による労働条件の切り下げ

・リストラ

・企業組織の変動（企業の分割、事業譲渡）

#### ○会社法の施行

ステークホルダー（従業員、地域住民、取引先等）の利益より株主利益の最大化

→ 労働条件の切り下げ

### (2) 多様な働き方

○働くこととは → 自分のためだけではなく、他人に働きかける社会的な行為

→ それにより生計をたてる

#### ○生計の立て方の2つのパターン

①会社等で働く雇用（労働契約）

②自分のリスクで働く雇用以外の自営・農業従事

業務請負・委任等（労務提供契約）→ 増加している

#### ○なぜ、労働契約以外の多様な労務提供契約が利用されることになったのか？

①労働契約に伴う企業経営に対する制約、社会保険上の負担の回避

・解雇規制がなされる

・組合を作られることを使用者は極度に嫌がる

②臨時的な仕事をさせるため（派遣労働等）

契約関係の解消をしやすい → コスト削減のために止むを得ないという側面

③自由に独立して仕事がしたい労働者のニーズの高まり

・労働基準法（以下「労基法」）による労働者の行為の規制

労働時間規制

・生産効率面

自己責任による請負等のほうがやる気がでる

④小規模な下請け企業が、独立性を喪失して賃労働化した

○請負や委任のグレーゾーン化

請負や委任は民法上の契約類型のため労働法上の保護が全くなされない

しかし、実質的には雇用的な働き方である → 「労働者」概念（労基法9条、労組法3条）  
が争われる

○労働契約に基づく労働の2分化

□非正規労働

非正規労働の特徴

①雇用が不安定であり有期労働者が多い

②時給かつ低賃金で自立が困難（ワーキングプア：年収200万以下）

③職業キャリアの形成が不十分

④権利が十分に保障されず、労働組合員が少ない

非正規労働者の課題

雇用の安定化

同一労働同一賃金（正規労働者との）

非正規労働者の戦力化

□正規労働

正規労働者の多様化

例 限定正社員

2. 労働条件はどう決まっているのか

○権利を主張するためには

・労働法等の労働立法の知識

・自分の契約内容を知ることが必要

○労働条件決定システム → 法的な面で労働条件が決まるのか

4つの側面

①労働契約 → 基礎となるもので労働者と使用者の約束

②就業規則 → 使用者が一方向的に定めるもの

③労働協約 → 使用者と労働組合の合意

④労基法等の実定法 → 強行法的な最低基準として労働契約等の合意を下支え

(1) 基礎となる労働契約

○労働契約 労使対等な立場による合意が目指されている

・労働契約法（以下「労契法」）1条 労契法の目的

「この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的な事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、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。」

→ 合意の原則を強調

・合意の成立 → 契約締結過程から個別合意の認定  
書面化が重視、しかし口頭の例もある

合意の成立が認められても、労基法等の違反で効力が認められない場合もある。

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、その部分においては無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で

定める部分による」

例 週 45 時間の合意 → 労基法 32 条の週 40 時間に違反  
週 38 時間という有利な合意 → 週 38 時間の合意は有効

- ・明確な合意が認定できない場合
  - 諸般の事情（職場慣行・労使慣行等）から黙示の合意の認定
- 黙示の合意
  - 合意したであろうという推定作業
  - 規範的解釈にならざるを得ない 契約内容はどうあるべき
  - 憲法、労基法、労契法等の関係規定、労使間の公序
  - 合意と効力の論点があるが、混在問題になりやすい
- ・合意に関する最近の学説、判例
  - 形式的な合意の有無ではなく
  - 労働者が納得した形で合意（真意性）したかどうかを重視
  - 判例 山梨県民信用組合事件・第二小判 平成 28.2.19
- 労働契約を外部から規定・変更するもの
  - 就業規則と労働協約 → 書面化が前提
  - 労働協約の規範的効力 → (3)

## (2) 実際には就業規則が重要

### ○就業規則

- ・体系性、包括性、継続性、集団性などから使用者に使い勝手がよい
- ・使用者が一方的に作成・変更ができるが、労働者は過半数代表者を通じて意見を述べるだけ（労基法 90 条）
- ・記載事項（労基法 89 条）
  - 1 号 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
  - 2 号 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
  - 3 号 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
  - 3 号の 2 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
  - 4 号 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
  - 5 号 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
  - 6 号 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
  - 7 号 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
  - 8 号 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
  - 9 号 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
  - 10 号 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

3 号の 2 から 9 号までは、会社内で定めをする場合に記載する
- ・労働基準監督署への届出と周知義務（労基法 106 条）
  - 労働基準監督署への届出と労働者の見やすい場所へに掲示するなど労働者への周知

- 就業規則に関する労基法の刑事罰（120条 30万円以下の罰金）
  - ・過半数を組織する労働組合や労働者の過半数代表に意見を聞いていない場合（90条）
  - ・就業規則に記載事項（89条）を記載していない場合
  - ・労働基準監督署への届出をしない、労働者への周知をしない（106条）

○労契法上、なぜ就業規則の周知義務が必要か。

#### 労働契約に関する3つの効力

- ①就業規則上の規定に達しない労働契約内容を無効として就業規則の基準まで高める  
「最低基準効」（労契法 12条）  
例 就業規則で初任給 20万円という規定 個別契約 19万円としても初任給は 20万円  
労働者保護システムとして独自の位置づけ
- ②労働契約で定めのない部分は、就業規則で定める労働条件となる  
「契約内容補充効」（労契法 7条）
  - ・使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合  
→ 労働契約の内容は就業規則で定める労働条件となる  
個別の労働契約では、細かなとこまで定めていることは少ないので重要
  - ・合理性が前提 例 無断欠勤 1日 で懲戒解雇ができる等の規定  
合理性は裁判官の判断
- ③労働条件を一方向的に不利益に変更し得る  
「不利益変更効」（労契法 10条）
  - ・変更の合理性と就業規則の周知を要件として、不利益変更の効力を認める
  - ・合理性 → 「就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情」  
合理性の判断基準は明文化 しかし具体的事案に関する個別的適用では予想は困難  
有力な学説 → 解雇の自由が大幅に制限されているので、それとの調整システムである

### (3) 労働協約の力

労働組合と使用者の間での労働協約 → 労働契約の内容を規制する

「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。」（労組法 16条）→ 規範的効力

労働条件等の基準が労働協約に違反する部分の労働契約は（個別労働契約、就業規則）は労働協約の内容となる

○規範的効力について留意すべき事項

- ①規範的効力は原則として組合員だけに及ぶ  
非組合員は就業規則により労働条件が決まる  
組合員は、就業規則と労働協約により決まる 労働協約が優先する（労契法 13条）  
（\*原則 組合員だけに及ぶ → 一般的拘束力の場合は、組合員以外にも及ぶ）
- ②労働契約内容より不利な労働協約も労働協約が優先  
労働協約による不利益変更も規範的効力が及ぶ → 不利益変更の組合員を拘束  
朝日火災海上保険事件 最一小判 平成 9.3.27

### (4) 多様な労働関係立法

#### 第1 労働契約に関する労働契約法

- ・労使対等な立場での労働契約の締結、契約の履行が信義に従うべきこと等
- ・解雇や懲戒に関する定め
- ・就業規則と労働契約の関係の定め
- ・他の立法も労働契約内容になれば、労働契約の問題
- ・民法に内容も労働契約の解釈の際に考慮される

## 第2 労働条件に関する立法

### ①賃金に関するもの

- ・最低賃金法 → 都道府県毎に最低賃金が定まっている → 最新の額を知る必要性
- ・賃金支払い確保法 → 企業倒産時に未払い賃金を国が建て替え払いをする

### ②労働時間について

- ・労基法が1日8時間、週40時間という最長時間の定め → 多くの例外・緩和規定

### ③労災・安全衛生について

- ・労基法
- ・労働者災害補償保険
  - 労災に対しての給付、通勤災害についての給付
  - 仕事上のけがや病気も民事裁判での請求も認められている
- ・じん肺法
- ・労働安全衛生法等

### ④育児・介護に関するもの

- ・育児介護休業法
  - ワークライフバランスに関する法律

## 第3 特定の労働者に関する法律

### ①特定の雇用形態を前提にしたもの

- ・家内労働法
- ・労働者派遣法
  - 派遣元、派遣先、派遣労働者の権利義務関係を定めている
- ・パートタイム労働法

### ②特定の労働者グループを対象としたもの

- ・障害者雇用促進法
- ・男女雇用機会均等法
  - 職場における性差別を全面的に禁止
  - セクハラをなされないための措置
- ・高齢者雇用安定法

## 第4 雇用保障にかんするもの

### ①解雇について

- 労契法、労組法等
- ・労働契約法 16条「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」
- ・労組法 7条 \*「労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」

### ②職業紹介・職業指導、失業給付

- ・職業安定法 職業指導や職業紹介

・雇用保険法 失業給付

第5 個別労働紛争の処理・解決に関するもの

- 「個別」 → 労働組合が関わらないもの
- ・個別労働紛争解決促進法 各地域の労働局
  - ・労働審判法 裁判所
  - ・労働委員会の個別労働紛争の斡旋

\*都道府県によりやっていないところもあります。

第6 集団的労働関係に関するもの

- ・労働組合法 不当労働行為制度、団交、労働協約等にかんして
- ・労働関係調整法 労働争議の解決を目的

(5) 全体の関係はどうなっているのか

労働条件に関する拘束力の優先順位

○労基法等の労働条件立法が最低基準

- ・労働契約、就業規則、労働協約は違反できない 合意しても無効となる→法的効力がない
- ・労基法以上の労働条件の定めは当然許される

○労働契約、就業規則、労働協約の関係

労働協約がある場合

有利・不利を問わず労働協約が優先する

労働協約がない場合や労働協約が規制していない部分

就業規則が職場における最低基準（\*労基法を下回る場合は、労基法）

就業規則の規定より有利な労働契約は、労働契約による合意は有効

就業規則の規定より不利な労働契約は、無効

以上

このノートはオフィスむらかみ 社会保険労務士 村上洋一が勝手に私の責任でまとめたものです。  
ご意見があれば、ご連絡をお願いします。

mail : office.murasan@gmail.com