



どうこう
道幸せんせいと

ワークルールを学ぼう! 6

テーマ 就業規則と労働協約

始業・終業時刻や休憩、休日、休暇、賃金、退職など、職場全体の基本的な労働条件を定めるには、2つの方法がある。常時10人以上の労働者を使用する場合、作成・届出・周知が義務づけられている「就業規則」と、労使が締結する「労働協約」だ。

最低基準である労働基準法、就業規則、労働協約はどんな関係にあるのか。それぞれの法的な位置づけを理解しておこう。



就業規則と労働協約に共通する法的性質の説明について正しいものをすべて選んでください。

① 労基法に違反することはできない。

② 労使間の合意により成立する。

③ 使用者が一方的に決めることができる。

④ 労働条件を引き下げる効力が認められる。

解説

労働基準法を下回る労働条件は無効

労働条件は、労働契約、就業規則、労働協約、さらに労働基準法等の労働基準関係立法によって決定されます。労基法は労働条件の最低基準を定めているので、労働契約、就業規則、労働協約はそれに違反することはできません。つまり、労基法の基準を下回る労働条件を定める契約は無効となるのです。例えば、労働契約で労働時間を1日9時間と決めても、労基法で8時間までと規定されているのでこの契約は無効となります。したがって①は正解です。

就業規則と労働協約の大きな違いは、就業規則

は使用者が一方的に決め、協約は使用者との合意によって締結することです。そのため、②と③は不正解です。

また、就業規則も労働協約も労働条件を引き下げることができます。したがって、④は正解です。ただし、就業規則については、不利益変更の合理性（不利益の程度、必要性、相当性、組合との交渉の状況）とその内容を周知することが必要です。一方、労働協約については組合との合意があれば労働条件を引き下げることができます。もっとも、協約締結の合意は、組合規約に従った民主的な手続で決める必要があります。

【正解】 ①④

道幸哲也 どうこう・つなり

(一社)日本ワークルール検定協会 代表理事

北海道大学大学院法学研究科修士課程修了。小樽商科大学商学部助教授、北海道大学法学部教授、放送大学教授などを歴任。2007年、NPO法人職場の権利教育ネットワークを設立。「ワークルール検定」の立ち上げに尽力し、2013年に設立された検定協会の代表理事に就任。著書に『不当労働行為救済の法理論』（有斐閣）、『15歳のワークルール』（旬報社）など。



ワークルール検定とは

ワークルールに関する一般的な知識を問う検定試験。厚労省も後援。

今回は
6月10日(日)

問合せ先

(一社)日本ワークルール検定協会
<http://workrule-kentei.jp/>

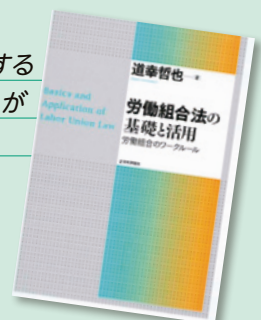
新刊紹介

組合づくりに関する
法律のイロハが
学べる

道幸哲也 著

『労働組合法の基礎と活用
—労働組合のワークルール』

(日本評論社、2018年4月)



このページは連合HPでも配信中! 機関紙等にご活用ください。