

弁護士法人福岡法律事務所

代表弁護士福岡則博、弁護士尾崎悠吾

〒665-0845 兵庫県宝塚市栄町2丁目2番1号ソリオ3(5階)

TEL: 0797-87-5606 FAX: 0797-87-7160

HP: <https://www.fukuma-law.com/>

Mail: office@fukuma-law.com

執筆: 弁護士尾崎悠吾



Legal F : Forces for Friends, Families and Fortunes (友人、家族、財産を守る力)

労働法の基本的枠組みについて

1 労働者と使用者との間の労働関係は、①法令(強行法規)、②労働協約、③就業規則、④労働契約によって規律されています。

2 民法の世界では、当事者間の意思の合致によって契約が成立します。契約内容は当事者の意思に基づいて自由に定めることが可能ですが、当事者は自らの意思に基づき成立させた契約内容に拘束されます。

もっとも、法律の規定の中には、当事者が自由な意思に基づいて契約を成立させても、契約を無効にする規定(強行法規)があり、契約は強行法規に反してはならないとされています。

3 労働法の世界でも、労働者と使用者との間で合意した労働契約が基本になります(労働契約法6条)。労働契約は、労働者が労働に従事することを約束し、使用者が賃金を支払うことを約束する契約です。

もっとも、強行法規である労働基準法(以下「労基法」といいます)で定める基準に達しない労働条件を定めた労働契約は、その部分が無効とされるとともに、無効となった部分には労基法で定める基準が適用されます(労基法13条)。

4 さらに、労働法では、労働協約と就業規則という民法にはない2つの規律があります。

労働協約は、労働組合と使用者との間で締結する一定の様式を満たす労働条件等に関する合意です。

就業規則は、使用者が所定の手続を経て作成して労働者に周知する労働条件等に関する規則です。

労働協約で定める基準に反する労働契約は、その部分が無効とされるとともに、無効となった部分には労働協約で定める基準が適用されます(労働組合法16条)。

また、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も、その部分が無効とされるとともに、無効となった部分には就業規則で定める基準が適用されます(労働契約法12条)。

労働契約に定めがない部分については、労働協約で定める基準によるとされており(労働組合法16条)、また、使用者が労働者採用時に合理的な労働条件を定めて労働者に周知させていた就業規則で定める基準が労働契約の内容になるとされています(労働契約法7条本文)。

5 労働協約は、法令(強行法規)に反してはならないと解されています。

また、就業規則が法令(強行法規)又は労働協約に反する場合には、その反する部分は、法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約には適用しないとされています(労働契約法13条)。

従って、それぞれの優劣順は、①法令(強行法規)、②労働協約、③就業規則、④労働契約ということになります。

6 これらの4つ(法令、労働協約、就業規則、労働契約)のいずれかによって根拠づけられて権利義務が生じ、労働者は使用者に対し、あるいは、使用者は労働者に対し、法的な請求ができることとなります。