

3 就業規則・労働協約

就業規則とは

就業規則とは、事業場において、労働者が就業上守らなければならない規則や労働条件などについて、具体的に定めた職場の規則です。

使用者の義務

- 同一事業場において、常時10人以上の労働者（パートタイム労働者などを含む）を雇用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。
- 就業規則の作成・変更をする場合には、労働者（労働組合または過半数の代表者）の意見を聴く必要があります。
- 使用者は就業規則を事業所の見やすい場所へ掲示するなどして、労働者に周知しなければなりません。



Q&A 使用者は、就業規則を労働者にとって不利な内容に勝手に変更することができるんですか？

労働組合や労働者の代表が反対しているにもかかわらず不利な内容に変更することは、合理的な理由がない限り原則として認められません。

労働協約とは

労働協約とは、労働組合と事業主が、労働条件などについて書面で協定したものをいいます。労働協約で定められた労働条件が就業規則や労働契約を上回る場合は、労働協約が優先されます。

[法令などの効力関係]

実際に働き始めると、労働関係法令のほかに、労働協約、就業規則、労働契約などさまざまなものがあり、それらの内容がくいちがっていると、どの規定に効力があるのか混乱が生じます。

そのため、優先順位が次のように定められています。

例えば、労働基準法に反する就業規則や労働契約は無効
労働協約に反する就業規則は無効
就業規則に反する労働契約は無効
となり、その部分は、上位の労働条件が適用されます。



コラム

パートもバイトも「労働者」

労働法の保護を受ける「労働者」には、雇われて働いているすべての人が含まれます。

正社員だけでなく、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者やアルバイトも「労働者」として労働法の適用を受けます。

だからパートタイム労働者やアルバイトでも…

- **会社は労働条件を労働者にはっきり示さなくてはなりません。** (P.6～、P.44～)
労働者は会社に自分できちんと確認しましょう。
労働契約で明示された賃金や労働条件が事実と異なるときは、労働者は、即時にその労働契約を解除できます。
- **一定の条件を満たせば有給休暇が付与されます。** (P.14～)
パートタイム労働者・アルバイトも以下の条件を満たせば、勤務日数に応じて有給休暇が付与されます。
 - ・6か月以上継続して勤務していること
 - ・勤務すべき日の8割以上出勤していること
 また、有給休暇は利用目的を問われることなく取得できます。

