

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

## 資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [労働関係法](#) | [労働法の見方と生かし方](#)

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&amp;A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

### 労働法の見方と生かし方

#### 重要性を増す「労働法」・組合活動の核として労働法を！

最低の労働条件や、働き方、労働のルール等を規定している「労働法」。したがって、労働法は「労働者を保護する」法律としての性格を持っています。今、労働法は、新しい時代にマッチしたワーカーズ・ルールを、ということ、見直し改正、新法規の誕生という激変の中にあります。しかし、一部を除き、労働者・労働組合の関心は今一つ盛り上がりません。何故でしょうか。おそらく、日常の労働生活では、就業規則や労働協約を基に職場運営がなされ、「法」そのものを意識する状況にないからだと思います。また、労働条件などについても、法の最低条件を上回る内容で労働生活が営まれていることがそうさせているのだと考えます。「法」を意識することなく、一定水準を確保し向上を目指した労働生活の中にある状態であり、労働法にお世話になる状況にないということだと思います。だとしたら、将来に禍根を残す事態にもなりかねません。

#### 法が果たす役割

ここで、法が果たす役割について考えてみたいと思います。労働法は、労働者が人間らしい生活を営む権利を具体的に保障するものとして、自由契約の原則を矯正し、最低の基準を定め、これ以下の労働契約や労働のあり方を禁止するものであり、これを上回る内容で労働契約を締結するよう期待し、助成する法律となっています。したがって、

1. 労働条件の最低基準を定め、一定の労働条件を確保する。
2. 労使協議では、ゼロからの出発協議ではなく、法の条件を基礎ベースとして協議が出来る。
3. 自企業の水準が社会的最低基準からどの位に位置するのか比較ができる。
4. 経営の横暴、わがままを抑制する効力がある。
5. 経営の姿勢（方針など）を分析するモノサシとなる。
6. 「好き・嫌い」「損・得」勘定の恣意的な経営を排除する。

などの役割があります。しかも労働法は、就業規則作成を命じ、その手引書として、一定の要件を満たさなければ就業規則として認めないという基準を規定しています。同時に、労働協約締結を労使に促し、一定の効力について法的根拠を与え、様々な労働条件向上の基盤としています。また、労働法は、特別法の性格を有し、特別法は一般法に優先するということから、民法などより優先適用を受けることとなります。このように、労働者・労働組合が意識する、しないに係らず、大変重要な役割を担いそれを果たしているのが労働法なのです。労働者・労働組合は、労働法の恩恵を受け、労働条件などの協議・交渉を行っているのが実態なのです。

#### 労働法をどう活かすか(特に組合リーダーとして)

しかし、それでも労働法の条件を上回っているのに、そう意識する必要がない、というかも知れません。日常的に労働法を活かすには、先ず「労働法」の基礎を身につけなければなりません。そのためには、自分の机、身の回りに「労働法（労働基準法・労働組合法・労働安全衛生法・男女雇用機会均等法・パート労働法など）」を置き、職場の問題や課題ごとに、労働法では、この問題はと言っているのか、を検証することです。同時に自企業の就業規則や労働協約ではどうなっているのか、を確認し、法と企業の条件の違いを明確にし、何故そうなのかを検証することです。その検証の中で、企業の特徴や労働組合の活動のあり方、その歴史が見えてくるものです。このようにして、労働法を「暗記」するのではなく、「理解」していくのです。労働法の専門家と言われる、学者・文化人は「法」の条文解釈は出来ませんが、労働生活で起きる様々な問題が、その法のどの条文に該当するのか判断・判定に苦慮する光景に遭遇します。労働現場で起きる問題がどの条項に根ざし、どのような解釈でなければならないかは、現場経験の中からないと見えませんし、その乖離は消去できません。知識（理論）は現場（日常）に活かされてはじめて知識（理論）としての価値を持ちます。現場経験を通し検証された知識（理論）は、何物にも代えがたいものです。

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

せしてまた、法の規定による解釈で解決できる問題よりは、これほどつなつたろつと思われる内容、多くにグレーゾーンと言われる内容が多いものです。条文解釈の隙間に入り込んだ問題とも言えます。

このような実態的な問題、グレーゾーンを既存の法解釈の延長上、あるいはこれらの総合的な判断から判定を導きだしていくのは、他ならず現場（職場）なのです。

したがって、労働法を活かしたものにするのか、どうかは「現場の労働者」「労働組合」（リーダー）の問題意識一つにかかっているのです。

このような形で、労働法が職場に根づき、活かされてくると、賃金不払残業など違法行為がなくなってくる、大きくは、コンプライアンス経営やCSR（企業の社会的責任）活動の基礎的な力となります。労働組合のチェック機能の強化、USR（組合の社会的責任）活動の基本でもあります。

### 法を活かす為の「法の見方」について

法は、実施を義務づけた規定（罰則付き）と、努力を要請した努力規定（罰則なし）に区分されます。

義務規定は、「～しなければならない」と語尾が文章（規定）化されているのが一般的です。

努力規定は、「～に努めなければならない」という語尾となっています。

したがって、義務規定について、当社はどうなっているのか。義務規定の条件をどれだけ上回っているのか、を比較検証することで、企業のポリシーや労働組合の力量・問題意識など活動のあり方が見えてきます。また、努力規定の実施状況で、会社や組合の特徴が読み取れます。

そして、「法」はその目的や言葉の定義についても総則の中で明確に規定しています。

法の一つひとつが何の目的で作られ、何を意図しているのかを知り、他の法律との係りを知ることにより、社会の方向性や重視事項が理解できてきます。

同時に、言葉は同じでも意味（定義）の違いがあることも知り、言葉とその意味を大切に、タイムリーに統一した解釈の協定化を具体化することが容易になります。

したがって、法の本質（目的）を活かすには「この問題にはどう対処したらよいか」「何が問題となるか」など、水路づけに活かすことができます。

それから、条文の一つ一つは政策的な合意に基づく条文であり、条文そのものが矛盾なくとは言えないものも多々あります。あるいは条文と他の条文との間にも矛盾がある場合もあります。

これは、「政・労・使」三者、それぞれの思惑が働いた結果の妥協の産物であるから、規定条文は矛盾がないと思わないことです。むしろ、矛盾や玉虫色に包まれた条文規定が当たり前くらいの考えが必要です。

だから、裁判となるのです。裁判所は「法」をよりどころにし、法に縛られることなく、法の矛盾や社会の見識を見極め判定を行います。

判例も大きな判断モノサシとして、重要視し対処していく必要があります。

### 今、労働法は、「労働のパラダイム転換」

「法」はいつも普通ではありません。冒頭の記述の如く、大きな変化の渦の中にあります。一つは、時代の変化がワケルールの変化を余儀なくしています。

時代は、工業社会から情報・サービス社会へ転換しました。

産業革命後の工業社会のなかで、工場労働者いわゆる重筋労働者を主体に形成された「労働法」が知識・サービス労働主体の労働に適合しなく矛盾が拡大していることがあります。

今一つは、労働（働き方）に対する理念（考え方）の変化です。

既存の労働法は、労働に対する見方・考え方を「従属労働」という概念（理念）で捉えています。従属とは「強い者に従う」という意味ですから、労働は「対等・平等」性が否定されています。ですから、労働時間での使用者と労働者の関係は、「指揮命令・監督下」となるわけです。このような考え方にたち、労働法は労働者保護法として成り立っていますが、この考え方（理念）に変化が生じようとしています。

それは、人間の対等性・平等性をあえて労働の場に持ち出さなくても、基本的に守られている（憲法や一般的な諸法律）こと。

労働法も例外でなく法の本質の底流には、対等性・平等性があること。

今日、成熟社会の中で、このようなことは意識的にも制度的にも充分満たされていること。

として、労働の概念（理念）を成長性（働き甲斐・労働を通して能力を磨くなど）に置き換えていく兆候が見られます。

このような理念の転換による既存の労働法の非適合性があります。

そして三つ目は、少子高齢化に対応するワケルールの形成です。

日本は世界で類例を見ないスピードで、少子高齢化社会を迎えようとしています。これまでのワークスタイル、労働意識、社会制度の変革が否応なしに求められています。

そして四つ目は、男女共生社会への移行です。

以上の問題を中心に、経済のグローバルの進展と共に労働の国際化に伴う、国際労働基準等の問題とも絡みながら、激変の渦中にあると言っても良いでしょう。

### 今、関心を持たずにいつ関心を持つ

このように、単なる政策的な条文規定の改正ではなく、根元（理念）から変化しようとする「働き方の転換」のなかで、一番の主体者である労働者・労働組合が関心を示さないとすれば、労働者自身の創造的な豊かな人生（生き方）を他人任せとして、放棄したとも受け取れる事態となります。

働き方は生き方に通じるものです。特に労働組合のリーダーはこのことに重大な関心を持ち、ワケルールのビジョンを提起していかなければなりません。

無知と無関心が一番の罪悪だということをリーダーは肝に命じなければなりません。

### これからの組合活動の中心となる労働法

組合活動の今後を考えると、企業の社会的責任が問われるように、労働組合も社会的存在としてその責任が問われます。そのときの行動指針となり、社会的調和のモノサシとして労働法は一段と重要性を増してきます。

今後当面の活動として、

1. 新しいワケルールの確立とその定着活動の必要性が高まります。
2. CSR活動の基礎となり、就業規則・労働協約との一体的な関係性が強化されます。
3. 個別化・多様化への対応と、個別労働紛争解決の判断基準として必要性が増します。
4. 労使関係・労使協議の手引きとしての役割が増大します。
5. より良い人生（働き方）創造の基礎的支柱としての役割を担います。

このような役割の中で、「働き方」は「生き方」としての社会的要請が高まります。その要請の基本・基礎的指針として「労働法」は重要度を増してくると思えます。  
労働組合がこのような考察を通し先見の明な見通しのなかで、労働法を活動の核として取り組まれることを期待します。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

**Worker's Library 会員登録**  
お申し込みはこちらです。

[>>一覧へ戻る](#)

[▶ サイトマップ](#) [▶ このサイトについて](#) [▶ 個人情報保護の取組みについて](#)

[▶ ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

**Worker's Library** 静岡で働く人のための資料閲覧サイト  
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.