

2 知っておきたい働くときの約束ごと

働く上でのさまざまな基準、働く人と会社の権利や義務などを定めたいいろいろな法律をまとめて労働法といえます。働く人も会社もこれらの法律を守らなければいけません。

(1) 労働基準法とは・・・労働条件の最低限の水準を決めた法律

労働法の中に労働基準法という法律があります。この法律が労働条件の最低限の水準を決めています。この法律より低い水準の労働条件については、無効となります。

(2) 就業規則とは・・・会社の決まり、学校でいえば校則のようなもの

人を10人以上雇う事業所（会社ではなく働く場所・事務所・工場など）には、就業規則をつくる義務があります。この就業規則が労働条件の基本となります。会社が決める働くときのルールになるので、おかしい内容でない限り労働者はこれを守らなければなりません。会社はこの就業規則を、働く人のだれもが見られるようにしておく必要があります。会社の一部の人しか知らないようでは、就業規則があっても働く人と会社との約束とはいえません。

就業規則には、その事業所の労働時間、休憩時間、休暇、賃金、退職金、そして懲戒（制裁）などの決まりが書いてあります。その意味で就業規則は、学校の校則のようなものだと思います。

(3) 労働条件の明示義務とは・・・労働者を採用するときに、最低限伝えなければならないもの

会社は、働く人を雇うには次のことを文書（労働者が希望したときにはファックス・メール）で示さなければいけません。

- 労働契約の期間に関すること
- 仕事をする場所
- 仕事の内容
- 仕事が始まる時刻・終わる時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇
- 賃金の決定、計算と支払いの方法、賃金の支払時期
- 退職に関すること（解雇の理由をふくむ）など

※労働条件の明示については、労働条件通知書や就業規則などで行われることも多いです。

(4) 労働組合とは・・・労働条件をよくしようと労働者があつまって作る組織

労働条件を維持・改善するためには会社と話し合う必要がありますが、一人ひとりで話し合うよりも、働く人がまとまって話をした方がうまくいくことも多いでしょう。

労働組合法では、労働組合が働く人の代表として会社と話し合う権利（団結権、団体交渉権）が認められています。