

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
ろいろな法律をまとめて労働法といいます。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、賞金、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
と思ってください。

(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ぬもの

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
 - 賞金の決定、計算と支払いの方法、賞金の支払時期
 - 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。