

1. イントロダクション—労働法とは：労働法の形成と展開・労働関係の特色・労働条件規制システム(荒木『労働法(第2版)』(有斐閣、2013年)3~36頁)

第1回講義のねらい 「なぜ労働法という新たな法分野が登場したのか。」「労働法は労働者保護の社会的必要に対して3つの措置を講じたが、その3つの措置とは。」「労働条件規制システムはどのようになっているのか。」について考え、労働法の全体像を俯瞰する。

1. 講義全体の見取り図

I Introduction

1. 労働法の形成と展開・労働関係の特色・労働条件規制システム

II 個別的労働関係法

2. 個別的労働関係法総論 3. 労働者の人権保障(労働憲章)・雇用平等、ワーク・ライフ・バランス 4. 賃金 5. 労働時間 6. 年次有給休暇 7. 8. 年少者・妊産婦 8. 安全衛生・労働災害 9. 労働契約の基本原則 10. 雇用保障(労働契約終了の法規制)と雇用システム 11. 労働関係の成立・開始 12. 就業規則と労働条件設定・変更 13. 人事 14. 企業組織の変動と労働関係 15. 懲戒 16. 非典型雇用 17. 個別的労働紛争処理システム

III 集団的労働関係法

18. 労働組合 19. 団体交渉 20. 労働協約 21. 団体行動 22. 不当労働行為

IV 労働市場と法政策

23. 雇用システムの変化と雇用・労働政策の課題

2. 労働法の形成と展開

設例 佐伯君は、入社の際に社長から「正社員はどれだけ成果を出したかが勝負だ。我が社の経営状態は非常に厳しいので、残業代は払えないが、残業代をあてにただただ働くような者はいない。」といわれ、「わかりました。残業代なんていりません。正社員として時間を気にせずバリバリ働きますので、是非よろしくお願いします。」と答えて採用された。しかし、勤務を始めた佐伯君は、連日労働時間が10時間を超える勤務実態を知って、これはひどいと思うようになった。

佐伯君が、「労働時間は長いし残業代も出ないのはどうかと思う。みんなで社長に労働条件改善について話しをしてみるようなことはできないのかなあ。社長がとりあってくれないんだったら、もう仕事しません、というのはどうかな？」と同僚と話しているところに通りがかった社長は、「やあ、佐伯君、君は入社の際に残業代は払えない、時間も気にせずバリバリ働いて約束してくれたなあ。頑張ってくれよ。」と言うと、佐伯君の肩をポンと

叩いて行ってしまった。

社長の発言を聞いた同僚の加藤さんからは、「佐伯君、あなた、入社の際にそんな約束したの。じゃあ仕方ないわねえ。」といわれてしまった。佐伯君は、あんな約束をして正社員に採用されたのだから、やはり我慢しなければいけないのか、と暗い気持ちになっていたところ、法学部卒で博識の中田係長は「いや、仕方ないって事はないんじゃないかな。」とつぶやいた。

中田係長は、昔、労働法の授業で学んだ労働基準法 13 条、32 条、37 条、憲法 28 条そして労働組合法 1 条、2 条、8 条などを思い浮かべていた。中田係長は佐伯君に、どんな話しをしたのだろうか。

a. 市民法原理とその帰結

b. 労働法の誕生：市民法原理の修正

i. 最低労働基準の法定<労働保護法の制定>

ii. 労働組合の法認<労働組合法の制定>

iii. 労働市場の規制

3. 労働関係の特色

a. 交渉力の不均衡

b. 人的関係

c. 白地性（他人決定性）

d. 継続的契約関係

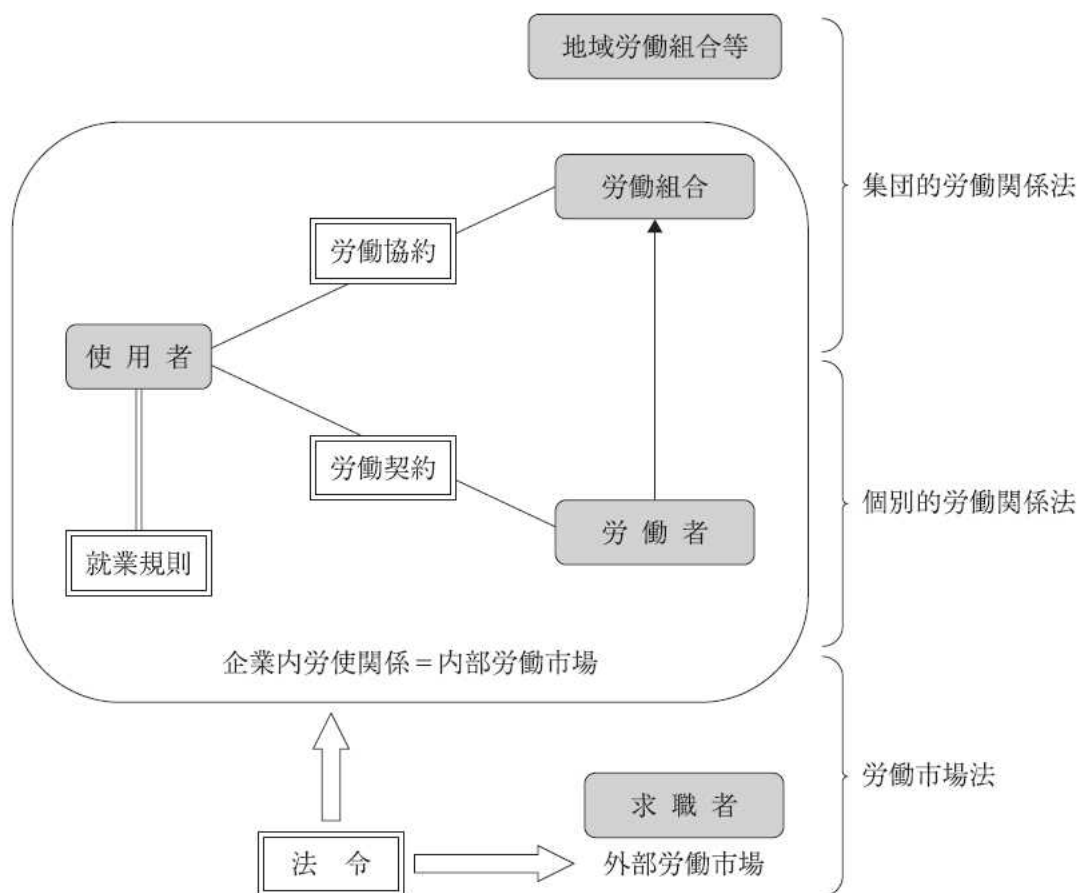
e. 集团的・組織的就労関係

f. 個人と集団の多当事者関係

4. 労働条件規制システムと労働法の全体像

a. 労働条件規制システムの見取り図

図表 2-3 労働関係におけるアクターと労働条件規制システム



b. 労働条件を規制する4つの法的ツール

- i. 法令
- ii. 労働協約
- iii. 就業規則
- iv. 労働契約
- v. これらの効力の相互関係