

就業規則・労働協約について

▼就業規則

就業規則は、労働者の労働生活に対し、非常に強大な機能を果たします。本来ですと、賃金や労働時間などの労働関係をめぐる諸条件は労働契約の内容となるべきものですが、現実には使用者の作成する就業規則が様々な労働条件を定めているからです。労働組合のある企業においても、非組合員を含めたすべての従業員のためには、労働協約のほかに、就業規則の存在が不可欠となります。このため、自分の職場に適用されている就業規則の内容を把握することが重要になります。以下の URL を参照してください。

- 厚生労働省のホームページ モデル就業規則について

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/model/>

- 就業規則作成代行オフィスのホームページ 就業規則のモデル

<http://www.shugyoukisoku.com/9-0.htm>

▼労働協約

労働協約は、「労働組合と使用者またはその団体との間の労働条件その他に関する協定であつて、書面に作成され、両当事者が署名または記名押印したもの」とされています（労働組合法 14 条）。

書面に作成し、両当事者の署名または記名押印が求められるのは、様々な段階・形態で労使交渉が行われる一方で、その結果の合意には特別の効力が与えられるため、その成立や内容を明確にする必要があるからです。

また、労働協約は労使交渉の結果としての合意事項を明らかにするものですから、①労働条件や労使関係におけるルールを体系的包括的に定めるものや、②賃上げ、一時金、労働時間、退職金あるいは交渉ルールや手続など、特定の事柄に関する協定として締結されるものとがあります。

さらに、就業規則と異なり、必要的記載事項(労働基準法 89 条)も存在しません。

以上のようなことから、労働協約については、モデル協約というものは積極的に提示されていません。ただ、以下の二つは参考になると思われます。

- 連合のホームページにあるモデル協約指針

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/model.html>

- 東京都の tokyo はたらくネット（解説と条文案とが紹介されているもの）

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/siryo/kyoyaku/index.html>