

■ ■ ■ 労働条件 ■ ■ ■

● 労働条件はどのように決まるの？

使用者と労働者の _____ である _____ で決めるのが原則

しかし、《 _____ の原則》に委ねてしまうと、使用者から _____

_____ を受ける《 _____ 関係》に置かれる労働者の立場は弱い

そこで、たとえ労働者と使用者が労働条件について合意をしていたとしても、一定の修正がなされている。

● 修正その1) _____

_____ (会社) が _____ に定めるルール (≒校則)

例) 勤務時間, 休憩の取り方, 服務規律など

* 常時 10 人以上の労働者がいる事業場では作成が義務づけられている

就業規則を作成・変更するには、従業員の _____ を _____ する義務がある

* もし、変更に従業員が反対したら? →

設例 就業規則と労働契約とで給料についての記載が食い違っていたら?

① 労働契約には「18万円」、就業規則では「20万円」とされていた場合

→ 就業規則の _____ が働く

② 労働契約には「20万円」、就業規則では「18万円」とされていた場合

→

● その2)

使用者（会社）と が して決めるルール

* 協約に違反する を にできる（=規範的効力）

労働者の意思が反映されているので、 よりも協約が

展開例1 労働契約では手当が「3万円」だが、労働協約では「5万円」となっていたら？

→

● その3)

労働 法 = が定める 基準（=）

展開例2 残業代について、就業規則で「+10%」と定めていたら？

§ 労基法 37 条 : 1 日 時間を超える労働をさせたら + % 以上

→ に する約束をすることは許されない

展開例3 就業規則と労働基準法と労働協約とで食い違う内容になっていたら？

① 労働 が 場合 :

→

② 労働 が 場合 :

→ まず、最低基準である は必ず守っていなければならない

そのうえで、有利不利を問わず が優先される