

関連法規用語集

最終更新日 2007/06/17

用語(条文)	適用箇所	解 説 赤字=要点 青字=法律原文
使用者	(随時)	いわゆる「雇用主」「経営者」のことです。
労働組合法 第2条第1号	組合同規約第6条 及び第7条2項	<p>労働組合に関して定義した条文、 →「労働組合とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体もしくはその連合団体をいう（労働組合法第2条）」</p> <p>において、その参加を認められない者を定義した項目です。以下、長いのですが原文を記載しておきます。</p> <p>「役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合員としての誠意と責任とに直接に抵触する監督的地位にある労働者、その他使用者の利益を代表する者（労働組合法第2条第1号）」</p>
労働協約	組合同規約第17条 2項	<p>労働組合と使用者またはその団体と結ばれた労働条件などに関する取り決めのうち、労働組合法に則って締結されたもので、組合と使用者側との協約であることから原則労働組合に加入している者に適用されま す。書面として作成し両当事者が署名又は記名押印することによってその効力を生じますが、3年を超えて定めることは出来ません。</p>

就業規則	第2回組合要求書 1条1)	使用者がその事業場における労働条件（ 勤務・規律・制裁等 ）について定めた規則。 労働基準法により作成義務があり、労働基準監督署に届け出なければなりません（使用者側が）。法令を遵守し労働組合等の意見を聴いて作成するものではありませんが、「 労働協定 」と違うところは「 必ずしも労使双方合意の上で作成されるものではない 」という点にあります。
36協定	第2回組合要求書 1条2)	超過勤務に関する労使間の協定をいいます。 使用者による一方的な労働時間の延長に対し、労働組合との協定という形で一定の規制を与えたもの、 です。労働基準法第36条の規定によるところから、「36協定（サブロク協定）」と呼ばれています。
年次有給休暇の 法令基準	第2回組合要求 1条4)	使用者は、採用後6ヶ月勤務しその出勤率が8割以上の労働者に対しては、継続、もしくは分割して10日の有給休暇を与えなくてはなりません（労働基準法第39条）。その後は1年勤務することに付与される有給休暇の日数が増え、まとめると次のようになります。
		勤続1.5年 → 11日 勤続2.5年 → 12日 勤続3.5年 → 14日 勤続4.5年 → 16日 勤続5.5年 → 18日 勤続6.5年以上 → 20日
賃金テーブル	第2回組合要求 2条5)	基本的には、新入社員から定年までの年齢ごとの賃金一覧表、をいいます。

基本用語集

労働三法	(基本)	労働基準法、労働組合法、労働関係調整法、の3つをまとめてこういいます
労働基準法	(基本)	「労働」に関する諸条件を規定している、労働法の中心となる法律です。
労働組合法	(基本)	「労働者が使用者との交渉において 対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること 、労働者がその労働条件について交渉するために 自主的に労働組合を組織し団結することを擁護すること 、並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための 団体交渉をすること及びその手続きを助成すること 。」を、目的とする法律です。
労働関係調整法	(基本)	労働関係の公正な調整を図り、大規模な労働争議（ストライキ）が発生して社会生活に影響が及ばぬよう裁定し、産業の平和的發展と経済の興隆に寄与することを目的とした法律です。
その他の労働法	(基本)	最低賃金法、職業安定法、雇用保険法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、などがあります。