

もちろん、1つの会社で定年まで何事もなく安定して働き続けることができる運のよい人もいるかもしれない。しかし、現在の雇用社会においては、大部分の労働者は何らかの形で労働法の4つの法分野にかかわりを持つことになる。

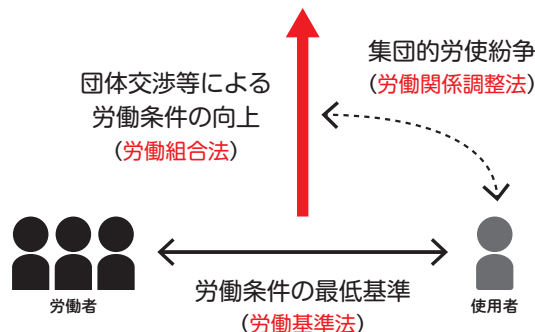
労働法は非常に範囲が広く、非常に長い学習時間が必要とされているが、上記のように具体的なイメージを想像しながら学習すれば、理解しやすい。

Column 「労働三法」とは？

昭和20年代初期に制定された、**労働基準法**、**労働組合法**、**労働関係調整法**のことを、労働法における3つの基本となる重要な法律という意味で「**労働三法**」と総称する。

実は、これには大きな意味がある。

- ①まず、労働基準法によって労働条件の最低基準を定め、個々の労働者の保護を図る。
- ②次に、労働組合法による労働組合を助成することによって、労働者と使用者とを対等の立場に立たせ、労働条件の向上を図らせる。
- ③労働組合と使用者との交渉等において、労働者と使用者との間に集団的労使紛争が発生した場合に、労働関係調整法により、紛争解決を図る。



ただし、令和2年調査の労働組合推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は17.1%（前年16.7%）とおおむね年々少しずつ低下しており、労働組合の役割に懐疑的な労働者が増加していること、雇用形態の多様化により集団的な労使紛争解決に向かない事件も増加していることなどにより、特に「労働関係調整法」の存在意義が薄くなっている。

そこで、労働関係調整法の代わりに「労働契約法」を入れて「**新労働三法**」と呼んだり、従来の「労働三法」に労働契約法を加えて「**労働四法**」と呼んだりすることもある。現在では、それほどに「**労働契約法**（平成19年12月5日法律第128号）」が重要な法律と考えられている。