

Q 労働条件の決定と就業規則はどのようになっているか

A

労働契約を締結する場合に定める労働条件は、労使の合意に基づき決定されることが原則ですが、労働契約法では労働契約の締結時に、「合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。」(労働契約法第7条)としています。

労働契約法第7条は、秋北バス事件判決(注)などで確立された判例法理の内容を法文化したもので、労働契約で労働条件の詳細を定めなかった場合、

- ① その内容が合理的であること
- ② 労働者に周知していること

を条件として、その労働契約の内容は、就業規則で定める労働条件とするもので、就業規則が労働契約の内容を補充して確立させる役割を認めています。

労働条件の変更も、労働契約の締結と同様、労使の合意に基づくことが原則で(労働契約法第3条第1項、労働契約法第8条)、就業規則の変更により労働条件を不利益に変更できません(労働契約法第9条)が、

- ① 変更後の就業規則を労働者に周知していること
- ② 変更後の就業規則が次の事項に照らして合理的であること
  - ・労働者の受ける不利益の程度
  - ・労働条件の変更の必要性
  - ・変更後の内容の相当性
  - ・労働組合等との交渉の状況
  - ・その他の就業規則の変更に係る事情

を条件として就業規則により労働条件を不利益に変更できることになっております。

ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分(特約)については変更することができず(労働契約法第10条)、あくまで個別的な合意が必要となります。

なお、就業規則で定める労働条件を下回る労働契約については、その部分については、無効となり、無効となった部分の労働条件は就業規則に定められたとおりとなります(労働契約法第12条)。

したがって、個別の合意は就業規則に定められる労働条件以上の場合のみに認められることとなります。

従来、労働条件と就業規則との関係については、労基法93条に規定されていましたが、労働契約法の制定に伴い労基法93条の規定は「労働契約と就業規則との関係については、労働契約法第12条の定めるところによる。」となりました。

また、就業規則は、労基法などの法令やその事業場に適用される労働協約に反してはいけないこととされ（労基法第92条第1項）、その部分は労働契約法で法令や労働協約の内容が適用するとなっています（労働契約法第13条）。