

Q 労働者が就業規則の変更合意している場合には、それにより労働条件は変更されますか

A

労働契約法 8 条は、「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と定めています。すなわち、労働者と使用者が労働条件の変更合意している場合には、その合意自体を根拠として、その労働条件変更に関し両当事者は拘束されることとなります。

したがって、両当事者が労働条件の変更合意している場合には、変更の合理性が認められることは必要ではありません。

すなわち、労働者と使用者が労働条件の変更合意している場合には、その変更が合理的なものでないと評価される場合であっても、両当事者は当該変更に関し拘束されることとなります。

以上のことを定めた労働契約法 8 条は、労働条件の変更に関しは合意によるという原則を一般的に宣明したものです。

就業規則を変更することによって労働条件を変更することについては、労働契約法 9 条においてより具体的に定められています。

労働契約法 9 条は、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」と規定しています。

秋北バス事件最高裁判決（最大判昭和 43・12・25 民集 22 卷 13 号 3459 頁）においては、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方向的に課すことは、原則として許されない」と述べていますが、労働契約法 9 条は、以上のような最高裁判例で踏襲されてきたルールを明文で確認した規定であるといえます。

そしてこの労働契約法 9 条を反対解釈すると、使用者は、労働者との間で合意に達すれば、就業規則を変更して、労働者の不利益に労働条件を変更することが可能であるとの帰結が導かれます。

この場合、労働者の不利益に労働条件を変更することが可能になる根拠は、使用者と労働者との間の合意に求められますので、就業規則の変更が合理的であるかどうかは、ここでは問題となりません。

ただし、合理的であるとは評価されないような就業規則の変更について労働者の合意があったか否かについては慎重に判断する必要があることはいうまでもありません。