

「社労士便り 4月」

(Vol. 133)

就業規則－4

就業規則は、その名称を問わず、多数の労働者を労働させる事業において、効率的な事業経営を営むために、使用者が定める職場規律や労働条件に関する規則類のことです。

今回のテーマは、就業規則による労働契約内容の変更です。

● 就業規則の規定例（総則－労働条件の変更）

1. この就業規則に定める労働条件及び服務規律等は、法律の改正及び経営環境の変化その他の業務上の必要性により、従業員過半数の代表者の意見を聴いて変更することがある。
2. 個別労働契約により、当該規則の変更により変更し得ない特約がある場合には、前項により変更された労働条件は適用されない。

● 労働契約内容の変更は可能か

労働契約内容の変更について、労働契約法第8条は、以下のとおり規定しています。「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。」

労働契約は、合意の原則の支配の下にあることが一般原則です。本条では、この「合意の原則」を、さらに労働契約の内容である労働条件の変更の場合において確認しています。つまり、労働契約は、一方の意思のみにより変更することは認められず、合意により変更することができることを示しています。

● 口頭による合意でも可能か

前記における「合意」は、特段の様式や手続が定められていません。つまり、労働契約の変更内容は、書面を交付するまでは求められておらず、口頭による合意でも可能であると解釈できます。

ただし、労働契約法第4条2において、労働契約の内容は、できる限り書面により確認するものと規定されています。

● 就業規則による労働契約内容の変更は可能か（労働契約法第9条及び10条）

労働契約関係は、一定期間にわたり継続するという特徴を有しており、その継続す

る期間においては、労働契約の内容が変更される場合が少なくありません。

そして、この労働契約の内容である労働条件の変更については、前記のとおり、「合意の原則」によることが契約の一般原則です。

また、就業規則によって統一的に設定した労働条件を変更する場合も、就業規則の変更により広く行われています。

しかしながら、一部の使用者は、就業規則の変更により自由に労働条件を変更することができるかと誤解している上、就業規則の変更による労働条件の変更に関する個別労働関係紛争も見受けられます。

このため、労働契約法第9条及び同法第10条は、次のとおり規定しています。

第9条 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。ただし、次条（第10条）の場合は、この限りでない。

第10条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、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に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。

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については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

● 第9条の反対解釈

第9条の規定を反対解釈すると、就業規則の変更による労働条件の不利益な変更も労働者との合意があれば可能であり、就業規則それ自体やその変更の合理性は必要とされないということになります。

しかしながら、個々の労働者が使用者に対し交渉力の弱い立場にあることを考えれば、就業規則の不利益変更に対する労働者の合意は慎重に行うべきでしょう。

● 第10条の趣旨

前記のとおり、使用者は、原則、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、労働者にとり不利益となる労働契約の内容である労働条件を変更することはできません。

一方、その例外として、使用者が「就業規則の変更」という方法により「労働条件

を変更する場合」において、i) 変更後の就業規則を労働者に周知させること、ii) 就業規則の変更が、～合理的なものであること、という要件を満たしたときには、当該変更後の就業規則によって、労働契約の内容である労働条件を不利益に変更することができる旨を規定しています。

● 参考とされた裁判例

前条について、参考とされた裁判例の一つが、秋北バス事件です。

「就業規則は、経営主体が一方的に作成し、かつ、これを変更することができることになっているが、既存の労働契約との関係について、新たに労働者に不利益な労働条件を一方的に課するような就業規則の作成又は変更が許されるであろうか。

おもうに、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的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集会的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないと解すべきであり、これに対する不服は、団体交渉等の正当な手続による改善に委ねるほかない。」

● 就業規則の変更が合理であるか否かの判断

労働契約法は、「就業規則の変更」が合理的なものであるかどうかについて次のように整理しています。

- ① 労働者の受ける不利益の程度
- ② 労働条件の変更の必要性
- ③ 変更後の就業規則の内容の相当性
- ④ 労働組合との交渉の状況
- ⑤ その他の就業規則に係る事情

前記の整理について、「労働者の受ける不利益の程度」は、実際の現場においては、個々の労働者において必ずしも同じではないことから、変更の合理性も個々の労働者で異なることもあり得るでしょう。

また、「労働条件の変更の必要性」は、使用者が労働条件を維持し難い事情であり、必要性の内容とその程度が検討されることとなりますが、例えば、賃金及び退職金等、労働者にとって重要な権利等に関して実質的な不利益を与える場合には、高度な変更の必要性が求められるでしょう。

● 判例

就業規則の変更に関して次のような判例があります。

「年間休日数を4日削減する就業規則の変更は、労働者の不利益の程度に対して高度な必要性があるとまではいえず、また、内容の相当性に疑問があり、組合との実質的な交渉もなされていないため、労働契約法第10条の合理性の要件を満たしておらず無効。（東京地平24. 3. 21）」

(参考文献等)

- 労働法全書（平成29年版）：財団法人労務行政研究所編（労務行政）
 - 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
 - 労働基準法（上）（下）：厚生労働省労働基準局編（労務行政）
 - 労働法第11版：菅野和夫著（弘文堂）
 - 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
 - 新労働事件実務マニュアル（ぎょうせい）
 - 労使協定・就業規則・労務管理 浅井隆（労務行政）
-
- プロフィール
特定社会保険労務士 佐藤 敦
平成16年：神奈川県社会保険労務士会登録