
第1章

労働法の原則と 「働き方改革関連法」 との関係

1 労働法の原則と「働き方改革関連法」との関係

1 労働条件は労使対等の立場での合意によって決定する

就職して働きはじめる時には、労働者と雇い主が働くことについての約束（労働契約）を結ぶこととなりますが、その際の基本的なルールについては、労働契約法で定められています。そこでは、「**労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。**」、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」、「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」（同法第3条第1項～3項）としています。

また、労働基準法でも、「**労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。**」（同法第2条）としています。これを「労使対等の原則」などと呼んでいます。

2 労働契約の一形態 ～就業規則～

2-1 就業規則とは

就業規則とは、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律、そのほか労働者に適用される各種の定めを明文化したもので、いわば職場における法律のようなものです。

日本の雇用慣行においては、入社時に個々の労働者と締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定することが広く行われています。

労働契約法は、**就業規則で合理的な労働条件が定められており、さらに就業規則が労働者に周知されている場合には、就業規則で定める労働条件が労働契約の内容となる**としています（同法第7条）。ただし、個々の労働者との労働契約の中で、就業規則を上回る内容の労働条件を決めていた場合には、労働契約の内容が優先します。

労働基準法では、就業規則の作成手続きや行政官庁への届出、労働者への周知等について、次のように定めています。

2-2 就業規則の作成義務（労働基準法第89条）

常時10人以上の労働者（いわゆる正社員だけではなく、パートタイム労働者や

契約社員なども含まれます)を雇用している使用者は、必ず就業規則を作成して、労働基準監督署長に届け出なければなりません。また、就業規則を変更したときも、労働基準監督署長への届出が必要です。就業規則の届出は事業場ごとに行うのが原則ですが、一定の条件を満たしていれば、本社が一括して労働基準監督署長に届け出ること認められています。

なお、従業員が10人未満の職場でも、労働条件を明確にするためには、就業規則を作成することが望ましいとされています。

2-3 就業規則に定めなければならないこと(同法第89条)

就業規則には、始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替勤務をさせる場合の就業時転換に関する事項、賃金及び退職に関する事項(解雇の事由を含む)について、必ず記載しておかなければなりません。

また退職手当の規定を設けるときには、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払い方法等を、また、臨時の賃金(賞与等)に関すること、安全衛生や災害補償に関すること、表彰や制裁に関することについて何らかの定めを設けるときには、そのことを就業規則に記載しておかなければなりません。

2-4 労働者からの意見聴取義務(同法第90条)

就業規則を作成又は変更するとき、使用者は、労働者側の意見を聴かなければなりません。「労働者側」とは、その企業(複数の工場や営業所を持つ企業では、その事業場ごと)の労働者の過半数で組織する労働組合、それがいないときには労働者の過半数を代表する者(投票などで民主的に決める必要があります)を指します。作成した就業規則を労働基準監督署長に届け出るときには、労働者側の意見書を添付しなければなりません。

2-5 法令及び労働協約との関係

(労働契約法第13条、労働基準法第92条)

使用者は、就業規則の作成にあたり、各種法律に違反することや、労働基準法で定められた基準を下回る労働条件を定めることはできません。また、会社の企業経営・人事管理上必要であるとか、労働者の権利・利益を不相当に制限していないなど、合理的な内容でなければなりません。

就業規則は使用者が作成するものですが、使用者と労働組合とが団体交渉で合意して労働協約を締結した場合、就業規則は労働協約に反してはならないと定めており、労働協約に強い効力を認めています。

2-6 就業規則と労働契約との関係（労働契約法第12条）

労働契約法では、労使の間で個別に結んだ労働契約の内容が就業規則で定めた基準を下回っているときには、その部分については無効であり、無効になった部分は就業規則の基準による、と定めています。

2-7 就業規則等の周知義務

（労働基準法第106条、労働基準法施行規則第52条の2）

使用者は、就業規則のほか労働基準法及び労働基準法に基づくすべての労使協定等を、次のいずれかの方法によって労働者に周知しなければなりません。

- ① 常時、各作業場の見やすい場所へ掲示するか、備え付けておく。
- ② 書面を労働者に交付する。
- ③ 磁気ディスク等に記録し、各事業場に労働者が記録の内容を確認できるパソコン等を設置しておく。

3 労働条件の変更に当たっても労使合意が原則

3-1 合意による労働契約・就業規則の変更にに関する原則

労働契約は労働者と使用者の間の約束ですので、**両者が合意することによって、労働契約の内容である労働条件を変更できます**（労働契約法第8条）。

同様に、**就業規則の内容が労働条件となっている場合でも、労働者の不利益になるような変更を行う場合には、労働者との合意が必要**です（労働契約法第9条）。

ただし、労働者と使用者の合意については、労働者の真意に基づいたものでなければなりません。例えば、労働条件の変更についての使用者の説明が不十分で、労働者が内容を特定できない場合に、合意の成立は認められません。

3-2 就業規則の不利益変更（合意による変更の例外的な取扱い）

一方、就業規則は職場全体に統一的に適用されるものであり、会社の経営や全ての労働者の生活設計等にも影響を及ぼしかねないものであるため、労働契約法では、**必**

ずしも労働者全員の合意が得られない場合でも、変更後の就業規則の周知と変更内容の合理性を条件に、就業規則の変更による労働条件の変更を認めています（労働契約法第9条ただし書、第10条）。

就業規則の不利益変更の問題は、合意による契約内容の変更の例外的な取扱いであるため、判例が積み重ねられてきており（例えば第四銀行事件 最二小判平成9・2・28）、下記のような判断要件が確立しています。

これを一般的には「就業規則の合理的変更法理」などと呼んでいます。

- (1) 変更後の就業規則を労働者に周知すること。
- (2) 就業規則の変更が、以下の事情などに照らして合理的なものであること。
 - ① 労働者が受ける不利益の程度
個々の労働者が被る不利益の程度
 - ② 労働条件の変更の必要性
会社にとって現在の労働条件を維持することが困難であるという事情
 - ③ 変更後の就業規則の内容の相当性
変更後の就業規則の内容自体の相当性、経過措置の有無や内容、
代償措置、関連する他の労働条件の改善状況、変更内容の社会的相当性など
 - ④ 労働組合との交渉の状況
就業規則の変更之际して、労働者側との間で、きちんと協議等を行ったか

なお、就業規則の変更にあたって、変更後の内容が各種法律に違反しないことや、労働者からの意見聴取・労働基準監督署長への届出などの手続が必要なことは、言うまでもありません。

4 「働き方改革関連法」への対応でも原則は変わらない

「働き方改革関連法」に対応するため、各社で定めていたこれまでの様々なルールの変更、すなわち労働条件の変更が必要という場合が多いでしょう。

しかし、労働条件の変更にあっても、上記の労使対等の原則と労働条件変更の原則は変わりません。つまり、**単に「法律が変わったから」という理由だけでは、労働条件を一方向的に不利益に変更することはできない**ということです。

就業規則により労働条件を決定している会社では、法律に対応するためにどうして

も労働条件を不利益に変更する必要がある場合には、**労働組合や労働者と協議を尽くし、できる限り合意を得た上で、労働条件を変更することが、将来の法的なリスクを軽減することにつながる**でしょう。

そして、**労働組合や労働者との協議には相應の時間が必要**です。例えば、中小企業における均等・均衡待遇に関する法律の施行は、令和3年4月となっているため、まだまだ時間的な余裕があるようにみえますが、制度設計などの準備にすぐにでも取り掛かるべきだといえます。