

税務・人事労務ワンポイント (373)

就業規則は変更できるのですか 同意がなければ変更できませんか

社会保険労務士 桂 好志郎

使用者が、職員に
とって労働条件を不利
益に変更することは許
されるのだろうか。こ
の点について、秋北バ
ス事件（最高裁判決）
は、就業規則による定

年制の新設が争われた
事案について、「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
として許されないが、
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。」と判示して
います。

とができる。」(第8条)
○就業規則による労働
契約の内容の変更
前段「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、次条の場
合は、この限りでな
い。」(第9条)

世間相場等との比較
においても問題とな
る)
②労働条件の変更の必
要性(特に、賃金・
退職金変更の必要性
については、「高度の
必要性」を要すると
解されている)

③変更後の就業規則の
内容の相当性(一方
的な労働条件の引き
下げではなく、関連
する労働条件の改善
等といった代償措置
を講ずることにより
労働者の被る不利益
を緩和しているか)

④労働組合等との交渉
の状況(労働組合が
存しない場合には、
労働者側への説明会
の開催や説明文書の
配布、意見聴取の実
施等を十分に行った

◇労働契約法で明文化
された原則
○合意があれば変更で
きる
「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

A その変更が、以下
の事情等に照らして
合理的であること。
①労働者の受ける不利
益の程度(従前の労
働条件に比べて、ど
のくらい低下したか。

②労働条件の変更の必
要性(特に、賃金・
退職金変更の必要性
については、「高度の
必要性」を要すると
解されている)

③変更後の就業規則の
内容の相当性(一方
的な労働条件の引き
下げではなく、関連
する労働条件の改善
等といった代償措置
を講ずることにより
労働者の被る不利益
を緩和しているか)

④労働組合等との交渉
の状況(労働組合が
存しない場合には、
労働者側への説明会
の開催や説明文書の
配布、意見聴取の実
施等を十分に行った

か否か、その際の説
明内容等がどのよう
に行われたかが問
われる)

◇就業規則と違う内容
の労働契約で合意し
ていたときは
使用者が個別に合意し
ていた労働
条件が、就
業規則を下
回っている
場合には、
労働者の労
働条件は、
就業規則の
内容まで引
き上がりま
す。(第12
条)

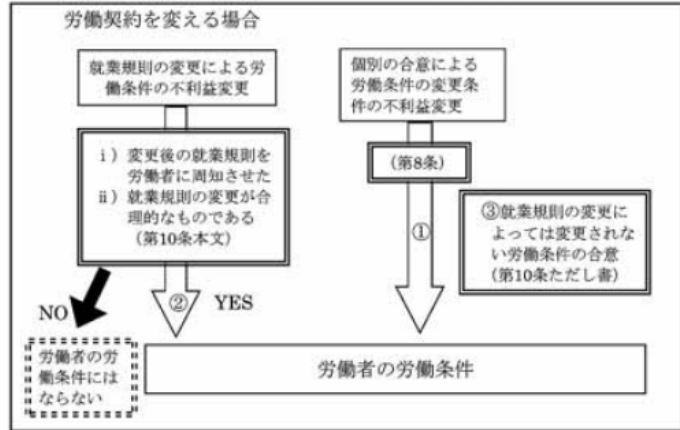
また使用者が就業規
則を机の中にしまっ
て、労働者が見たく
ても見られない場合等
は、労働者に周知され
ていないことになり、
その就業規則は労働者
の労働条件にはなりま
せんので注意しまし
ょう。

また使用者が就業規
則を机の中にしまっ
て、労働者が見たく
ても見られない場合等
は、労働者に周知され
ていないことになり、
その就業規則は労働者
の労働条件にはなりま
せんので注意しまし
ょう。

また使用者が就業規
則を机の中にしまっ
て、労働者が見たく
ても見られない場合等
は、労働者に周知され
ていないことになり、
その就業規則は労働者
の労働条件にはなりま
せんので注意しまし
ょう。

また使用者が就業規
則を机の中にしまっ
て、労働者が見たく
ても見られない場合等
は、労働者に周知され
ていないことになり、
その就業規則は労働者
の労働条件にはなりま
せんので注意しまし
ょう。

B 労働者に変更後の就業規則を周知させること



労働者が働
いていくな
かでは、労
働時間や賃
金等の労働

税務・人事労務ワンポイント
バックナンバーを
協会ホームページで公開中

https://www.vidro.gr.jp/one_point/