

間違わないための労働法（2）

労働条件の基本原則

**Q 1** あるセミナーで入社時に労働条件をしっかりと確認するよう言われました。ではそれをはっきりさせるにはどうした良いですか？

**A** 使用者が労働者を募集する場合、職業安定法の規制を受けます。職業安定法では、会社側に賃金額、業務内容、労働時間、休憩や休日などの労働条件を明示することを義務付けています。

この義務に違反すると 30 万円以下の罰金刑に処せられます。

なので、労働契約書を書面で確認することが必要です。（労働契約法 4 条）

（書面による確認）

**Q 2** 就業規則があなたの労働条件だからといきなり言われました。就業規則とは何ですか？それが何処にあるのかさえ教えてもらっていませんし、私の労働条件との関係もわかりません。

**A** 就業規則とは、労働者と会社との間で労働契約を結ぶときの賃金に関する規定や働く場所、時間などを細かく定めておくルールブックと言えるでしょう。このルールを決めておけば、いざ契約する時、スムーズに働くことができるようになります。会社は、常時 10 人以上の従業員を雇っている場合、就業規則の作成義務を課せられています。同時に労働基準監督署へ提出することによりその効力が担保され、労働者への周知義務も課せられます。周知とは、何時でも労働者が見ることが出来るようにすることです。就業規則の中身は、労働する条件等で構成されているので、労働契約書に代えて、交付している会社もあります。しかし、個別の労働条件が定められている場合は、個別に労働契約を結ぶことをお勧めします。例えば、就業規則に定められた労働条件より、優遇された労働条件の場合、契約書の労働条件が優先します。（労働契約法 7 条但書）

**Q 3** 入社した A 社が、F 社に吸収合併されることになりました。労働者の立場はどうなりますか。労働条件を下げられるのは不安です。

**A** 吸収合併の場合、存続会社の F 社が吸収される A 社つまり解散会社の権利を包括的に承継するので、労働契約関係（労働契約上の地位、労働条件）はそのまま承継されます。（会社法 2 条 2 7 号、7 5 0 条）しかし乍ら合併後、同一企業内に労働条件の異なるグループが併存することになります。このような場合に労働条件を調整することになりますが、会社は、労働者の意向を充分に取り入れる必要があります。労働条件の一本化には、あるいは、不利益変更を伴うかもしれません。その場合、就業規則の不利益変更も考えられます。合併の場合、労働条件の統一的画一的処理の要請がでることも考えられます。一般的には、労働条件の変更をする必要性が高くなる可能性もあると考えられます。

**Q 4** 働き方改革とか労働基準法などの法律改正が叫ばれていますが、この法律が改正された場合の私の労働条件は、どうなるのでしょうか？就業規則には、元の低いままで定められています。

**A** 労働基準法改正により年次有給休暇の日数が増加したり、これまでの労働条件を向上させる改正の場合は、改正法より低い条件を定めている就業規則などは無効となり、労働条件は法の定める水準まで引き上げられます。就業規則が改正されなくても改正された労働条件が適用されることになるわけです。

