

間違わないための労働法（6）

テーマ「労働条件の決め方」「就業規則の意義と効力」

【労働条件の決め方】

**Q 1** 4月から息子が就職します。労働条件のことを聞いたら会社が決めるだろうなどと言っている。こんな息子にどう説明したらいいか教えてほしい。

**A** 労働契約は、会社側が勝手に決められるものではありません。例えば土地を売買する場合お互いに値決めをして納得のいく形で契約書を交わしますね。労働力の場合も同じ売買ですから売主と買主が対等の立場で売り買いの取引条件を決めて行きます。これを『労使対等の原則』と言って労基法2条第1項は「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。」と明示しています。

**Q 2** 私は就業規則に定められている労働条件より優遇された労働契約で契約している。今期社長が変わり、社長から「これからは就業規則に則った労働契約になる」と面談で言われた。



**A** 就業規則より優遇された個別の労働契約を結んでいる場合、契約の方が優先されます。（労働契約法7条但書）つまり他の人より上乗せで個別に契約をしている場合には、そのまま効力を持つとい

うこととなります。不利益な変更は労働者の合意が必要であり簡単にできるものではありません。

### 【就業規則の意義と効力】

**Q 3** 会社は新たに就業規則を作成したという。そんな話は聞いていないし、我々社員の同意も取っていない。労働組合はそれでいいと認めているが、俺は許せない。これが社内の法律として幅を利かせると思うと腹が立つ。どうにかできないものか。

**A** 就業規則の作成は、事業場にある労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には、その意見を聴き（労基法 90 条第 1 項）その意見書を就業規則と一緒に提出することになっています。仮に労働組合が反対の意見を出したとしても、そのことで就業規則が無効になることはありません。労基法 90 条第 1 項では意見を聴くに留めているからです。では会社の言いなりなるのかというとそうではありません。労働者は、労働組合の団結力を駆使して労働条件を定めることができます。

通常、力関係(\*1)は労働協約が優先され、続いて就業規則というようになります。よって労働契約で定めた内容が就業規則の内容を下回る様であれば就業規則の定めが基準になります。(労働契約法 12 条)更に就業規則で定めた内容が労働協約で定めた基準より低ければ、当然労働協約の基準が適用されることとなります。(\*2)

( \* 1 ) 法律 > 労働協約 > 就業規則 > 労働契約

(労働協約とは ; 労働組合と会社が労働条件等で交渉し、取り決めた文章のこと)

( \* 2 ) 労組法 16 条は労働協約に定める労働条件が労働者の待遇その他の基準に違反している労働契約は無効であり、無効となった部分は、労働協約の基準に合わせるとなっています。



**Q 4** うちの会社は従業員が 8 人の小さな会社だ。就業規則の作成義務は常時 10 人以上の事業所が対象ということは、知っているが、今後のことを考えると基準を定めておきたい。小さな会社でも就業規則を作成してもいいのだろうか。

**A** 義務は無くても作成できます。就業規則を作成し、社員さんに周知させれば、労働契約その他の最低基準としての効力（労働契約法 12 条）と就業規則が労働契約の内容となる効力（労働契約法 7 条）が認められます。10 人未満の会社の場合、就業規則の作成又は変更について労働者の意見を聴くことはありませんし、労働基準監督署への提出義務（労働基準法 90 条 1 項、2 項）もありません。しかし、届出はしておくことをお勧めします。それは就業規則を将来合理的に変更する場合、その効力も認められるからです。就業規則は旬なもの。法改正等に対応するには専門家（社労士等）に意見を聴き逐次法に則ったものに改編していきたいものです。

次回は賃金の決め方、賃金カット、切下げについてです。

