

Ⅱ 労働条件の変更

労働条件の変更については、労働契約法にルールが定められています。使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。

(1) 合意による変更

労働条件は、合意によって変更することが原則です。

【法令】

労働者と使用者が合意すれば、労働条件を変更することができます。(労働契約法第8条)

(2) 就業規則による変更

使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。

就業規則によって労働条件を変更する場合には、内容が合理的であることと、労働者に周知させることが必要です。

【法令】

使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。(労働契約法第9条)

使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。(労働契約法第10条)

- ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。
 - ・ 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
- ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。