

## 第2章 就業規則

### 第1 就業規則総論

---

**論証4**

## 「周知」の意義

A

「周知」（労契法7条本文）の趣旨は、労働者に対しその有する権利義務の内容を知らせることで適正な労務管理と紛争の予防に資する点にあるところ、実質的周知（労働者が就業規則を知ろうと思えば知りうる状態に置くこと）がなされていればかかる趣旨は達せられる。

したがって、「周知」とは、実質的周知を意味すると解すべきである。

## 第2 就業規則の変更

### 論証5 合意による就業規則不利益変更の可否

A

就業規則の不利益変更に関し労働者が合意している場合には、労契法10条の要件を問うことなく労働条件変更の効力が生じるか。

この点、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とができるのであり（労契法8条）、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場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではない（労契法9条本文）。したがって、就業規則の不利益変更に関し労働者が合意している場合には、労契法10条の要件を問うことなく労働条件変更の効力が生じると解すべきである。

もっとも、労働者が使用者の指揮命令に服すべき立場に置かれており、情報収集能力にも限界があることに照らせば、当該就業規則の変更に対する労働者の合意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、労働者の合意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するかという観点から判断されるべきである。

### 論証6 就業規則の変更による個別労働契約所定の労働条件の不利益変更

B

個別労働契約所定の労働条件を就業規則の変更により不利益変更する場合、労契法10条ただし書が適用される場合を除き、同条本文が適用されるというべきである。「就業規則の変更により労働条件を変更する場合」（同条本文）といえるし、同条ただし書の反対解釈として「合意」がない限り個別契約も変更できると読めるからである。

他方、個別労働契約所定の労働条件を就業規則の新設により不利益変更する場合は、労契法10条を類推適用すべきである。労働条件が不利益に変更されるという点で就業規則の変更による場合と取扱いを異にする理由はないからである。

## 論証7 労契法10条本文の適用要件

A

- 1 就業規則の変更により労働条件を「不利益に」変更すること  
労契法10条本文は同法9条ただし書を受けた規定であることから、「不利益」性が要件となる  
→就業規則を比較して、外形的な不利益や不利益変更のおそれがあれば「不利益」
- 2 変更後の就業規則が労働者に周知されていること  
「周知」とは、実質的周知（労働者が就業規則を知ろうと思えば知りうる状態に置くこと）を意味
- 3 変更後の就業規則が以下の事情に照らして合理的なものであること
  - ① 労働者の受ける不利益の程度  
→賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性・相当性に基づいた内容のものであることを要する
  - ② 労働条件の変更の必要性
  - ③ 変更後の就業規則の内容の相当性  
→代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、日本社会における一般的状況も含む
  - ④ 労働組合等との交渉の状況  
→多数組合の同意を重要な考慮要素とすることができるか否かという問題がある
  - ⑤ その他の就業規則の変更に係る事情  
→意見聴取・届出手続を履践したか否か等