

## Q581. 労働者と合意することなく、就業規則を労働者に不利益な内容に変更することはできますか？

原則として、使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を労働者に不利益な内容に変更することはできません（労契法9条本文）。

しかし、労働者の合意がなかったとしても、例外的に、①就業規則の変更に「合理性」があり、②それが労働者に「周知」されている場合には、就業規則を労働者に不利益な内容に変更することができます（労契法10条）。

①「合理性」があるかどうかは、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、その他の就業規則の変更に係る事情を考慮します。特に、賃金・退職金を労働者に不利益に変更する内容の場合は、労働者の重要な権利の不利益変更にあたるため、十分な合理性が必要です。

②就業規則の「周知」は、見やすい場所へ掲示・備え付け、書面交付、記録した磁気テープ等を労働者が常時確認できるよう機器を設置することをいいます。

もっとも、①②を満たした場合であっても、労働契約において使用者と労働者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、変更後の就業規則の適用は認められません（労契法10条ただし書き）。

弁護士法人四谷麴町法律事務所  
勤務弁護士作成