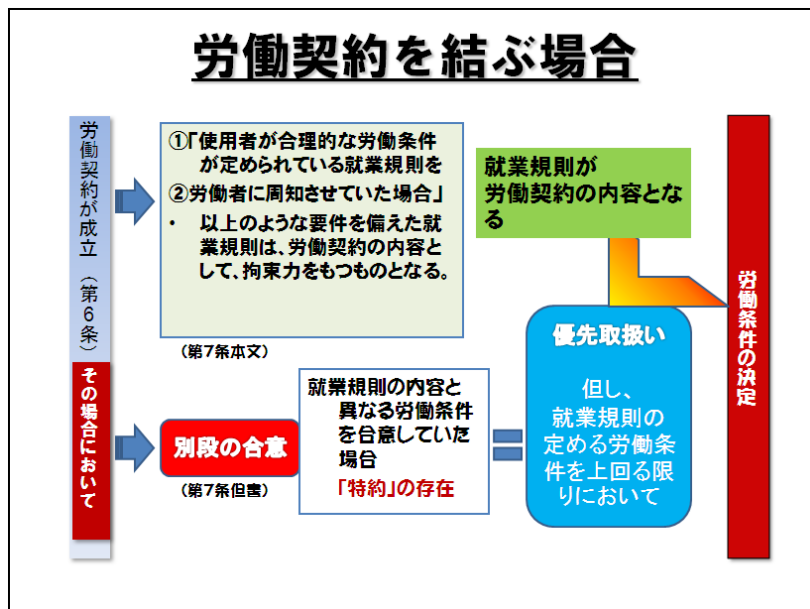


3-6 就業規則による労働条件の決定



労働契約の内容となる就業規則の要件

労働契約法第7条は、労働者及び使用者が「労働契約を締結する場合」において、「①使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を、②労働者に周知させていた場合」には、「労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による」と定めている。

以上のような要件を備えた就業規則は、労働契約の内容として、拘束力をもつものとなる。

別段の合意

第7条但書は、「労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分」については、就業規則に対して、個別労働契約による別段の合意があったものとして、当該別段の合意の優先取扱いを認めている。

別段の合意が就業規則で定める基準に達しない場合は、法第12条により、当該（達しない）部分は無効となる。すなわち、別段の合意が有効なのは、就業規則の定める労働条件を上回る限りにおいてということになる。