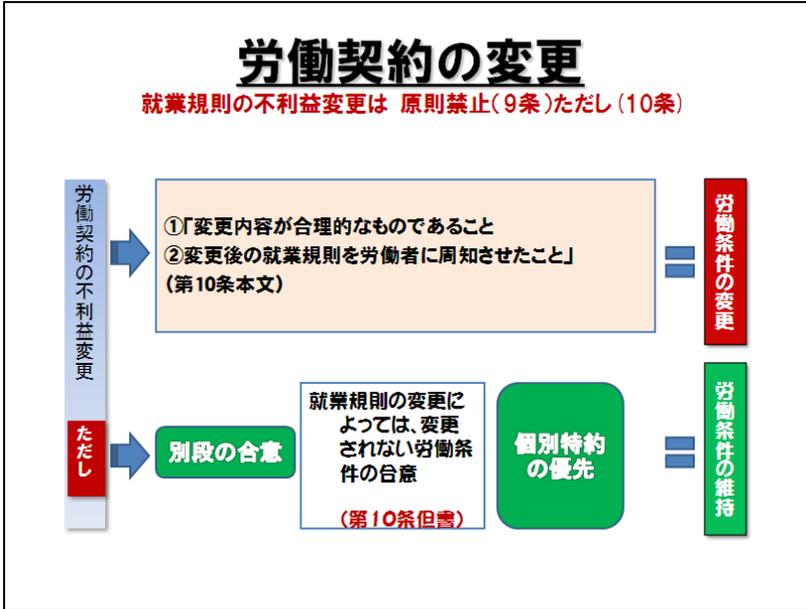


3-7 労働条件の変更



労働条件変更の原則と不利益変更

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（第8条）。使用者は、就業規則の変更による労働条件の不利益変更は、労働者の合意がない限りできない（第9条）。

ただし、この合意原則の例外として、第10条は、①変更後の就業規則を労働者に周知させること、②当該就業規則の変更内容が合理的なものであることの2要件を満たす場合において、使用者による就業規則の不利益変更を認める。この不利益変更は、変更合意しない労働者に対しても適用が及び、拘束するものとなる

個別の特約

労働契約法第10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変更によつ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、労働条件の不利益変更の法理は適用しないとして、個別特約の優先取扱を認めている。

このような労働条件は、労働者の個別の同意なくしては一切、変更を行なうことはできないものである。