

3-9 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約

労働基準法(法令及び労働協約との関係)
第92条 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。
2 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

旧規定 **労働基準法(効力)**
第93条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による。 **廃止「次の新規定に改正」**

改正新規定 **労働基準法(労働契約との関係)**
第93条 労働契約と就業規則との関係については、労働契約法第12条の定めるところによる。

参考 **労働契約法(就業規則違反の労働契約)**
第12条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による

就業規則の最低基準効(第12条)

労働契約法第12条は、就業規則違反の労働契約について、旧労働基準法第93条を移設し、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」と規定している。

就業規則より有利な労働条件の合意は、有効である。

第12条によって就業規則の最低基準効が発生するためには、当該就業規則が「実質的に周知されていること」が必要とされる。加えて、使用者が届出によって対外的に就業規則の存在を主張したような場合には、最低基準効を認めるべきであるとする見解が、有力である。

就業規則と法令・労働協約の関係(第13条)

就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、その部分については、7条、10条、12条は適用しない。労働基準法第92条「就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。」と同趣旨である。