

【第7条】 労働契約の内容と就業規則の関係

条文

④ 労働契約の内容と就業規則の関係

労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、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ものとする。ただし、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、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

解説

(1) 趣旨



趣旨

我が国においては、個別に締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定することが広く行われていますが、就業規則で定める労働条件と個別の労働者の労働契約の内容である労働条件との法的関係については法令上必ずしも明らかではありません。

このため、法第7条において、労働契約の成立場面における就業規則と労働契約との法的関係について規定したものです。

【第7条については、次の裁判例が参考になります】

- 労働契約と就業規則との関係について、秋北バス事件最高裁判決（最高裁昭和43年12月25日大法廷判決）（→P.58 参照）
- 秋北バス事件最高裁判決を踏襲した電電公社帯広局事件最高裁判決（最高裁昭和61年3月13日第一小法廷判決）（→P.60 参照）及び日立製作所武蔵工場事件最高裁判決（最高裁平成3年11月28日第一小法廷判決）（→P.62 参照）
- 就業規則が拘束力を生ずるために周知が必要であるとしたものとして、フジ興産事件最高裁判決（最高裁平成15年10月10日第二小法廷判決）（→P.70参照）

(2) 内容

① 法第7条は、労働契約において労働条件を詳細に定めずに労働者が就職した場合において、「合理的な労働条件が定められている就業規則」であること及び「就業規則を労働者に周知させていた」という要件を満たしている場合には、就業規則で定める労働条件が労働契約の内容を補充し、「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」という法的効果が生じることを規定したものです。

これは、労働契約の成立についての合意はあるものの、労働条件は詳細に定めていない場合であっても、就業規則で定める労働条件によって労働契約の内容を補充することにより、労働契約の内容を確定するものです。