

## 【第13条】 法令及び労働協約と就業規則との関係

### 条文

#### ④ 法令及び労働協約と就業規則との関係

就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第7条、第10条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

### 解説

#### (1) 趣旨



#### 趣旨

就業規則が法令に反してはならないこと及び労働組合と使用者との間の合意により締結された労働協約は使用者が作成する就業規則よりも優位に立つことは、法理上当然であり、就業規則は法令又は労働協約に反してはならないものです。

一方、法第7条、第10条及び第12条においては、一定の場合に就業規則で定める労働条件が労働契約の内容となることを規定していますが、就業規則が法令又は労働協約に反している場合においても当該就業規則で定める労働条件が労働契約の内容となることは適当ではありません。

このため、法第13条において、法令又は労働協約に反する就業規則の効力について規定したものです。このため、個別労働関係紛争の防止にも資するよう、法第12条において、就業規則を下回る労働契約の効力について規定したものです。

#### (2) 内容

- ① 法第13条は、就業規則で定める労働条件が法令又は労働協約に反している場合には、その労働条件は労働契約の内容とはならないことを規定したものです。なお、法第13条は、労働基準法第92条第1項と同趣旨の規定であり、就業規則と法令又は労働協約との関係を変更するものではありません。
- ② 法第13条の「就業規則」については、法第7条の(2)の④と同様です。
- ③ 法第13条の「法令」とは、強行法規としての性質を有する法律、政令及び省令をいうものです。なお、罰則を伴う法令であるか否かは問わないものであり、労働基準法以外の法令も含むものです。
- ④ 法第13条の「労働協約」とは、労働組合法(昭和24年法律第174号)第14条にいう「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する」合意で、「書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印したもの」をいうものです。また、法第13条の「労働協約に反する場合」とは、就業規則の内容が労働協約において定められた労働条件その他労働者の待遇に関する基準(規範的部分)に反する場合をいうものです。
- ⑤ 法第13条の「労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については」とは、事業場の一部の労働者のみが労働組合に加入しており、労働協約の適用が事業場の一部の労働者に限られている場合には、労働協約の適用を受ける労働者(労働組合法第17条及び第18条により労働協約が拡張適用される労働者を含む。)に関してのみ、法第13条が適用されることをいうものです。