

#### 4 労働条件を一方的に変更された。

(相談内容)

事務職の正社員としてフルタイムで働いていましたが、先日、社長から、事務職から清掃職に職種変更し、勤務も1日6時間のアルバイトにすると一方的に言われました。

アルバイトになると、収入が減少し生活が厳しくなるため、正社員に戻してほしいのですが、社長は取り合ってくれません。一方的に労働条件を変更することは認められているのでしょうか。

(回答)

労働者及び使用者は、互いの合意によって、労働契約の内容である労働条件を変更することができます。(労働契約法第8条)

また、使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできません。(労働契約法第9条)

ただし、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、就業規則による労働条件の変更が認められます。(労働契約法第10条)

使用者がどのような手続で労働条件を変更したか、使用者に確かめるとともに、就業規則を確認してみましょう。

#### 【参考条文】

##### ◎労働契約法

(労働契約の内容の変更)

第8条 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。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第9条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第10条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則の定めるところによるものとする。(以下略)