

[TOP page](#)[資料室](#)[イベント情報](#)[講師を探す](#)[Worker's 広場](#)[関連リンク](#)

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [教育カリキュラム](#) | [労働法実務講座①](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[社会保障](#)[労使トラブル法律相談Q&A](#)[労働関係法](#)[経営全般](#)[人間関係とコミュニケーション](#)[ライフプラン](#)[男女共同参画](#)[公務員関係法](#)[日朝の歴史](#)[7つの習慣](#)[中東の歴史](#)[ボランティア活動](#)[環境活動](#)[社会貢献活動](#)[自己啓発](#)[生涯学習](#)[外交・防衛問題](#)[資本論](#)[教育カリキュラム](#)[日本国憲法](#)

労働法実務講座①

「労働契約の変更」

(1) 遵守義務の原則

いったん締結した労働契約は、労働者・使用者の双方が信義に従い誠実に遵守しなければならない（労働契約法3条）。

使用者は、労働者が合意しない場合には、原則として、就業規則を変更することによっても労働者の不利益に労働契約（労働条件）を変更することはできない（労働契約法9条）。

(2) 変更が可能な場合

(1)の原則にもかかわらず、下記のいずれかの場合には、すでに成立している労働契約を労働者の不利益に変更することができる。

① 労使の合意による変更

労働者と使用者との双方が合意した場合には、労働契約を変更することができる（労働契約法8条）。

② 就業規則の変更による変更

使用者が就業規則を合理的に変更してそれを労働者に周知させた場合には、その就業規則の内容に従って労働契約を変更することができる。

ただし、就業規則の変更によっても変更されないものとして、労働者と使用者とがあらかじめ労働契約において合意していた労働条件（就業規則を下回らない労働条件に限る）については、この就業規則の変更によっても変更することはできない（労働契約法10条）。

③ 事情変更の原則

①②の要件がない場合であっても、労働者と使用者とに責任がなくかつ予測できない極端な事情の変動（たとえば、自然災害の発生・経済の大変動）が生じた場合には、契約の一般法理である事情変更の原則により労働契約の変更が可能な場合がある。

(つづく)

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

[>> 一覧へ戻る](#)

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

📄 サイトマップ 🔍 このサイトについて 🛡️ 個人情報保護の取組みについて

🏠 ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.