さらに、労使委員会の活用の仕方としては、これに事前協議や苦情処理の機能を持たせ、労使委員会における事前協議や苦情処理等が適正に行われた場合には、そのことが配置転換、出向、解雇等の権利濫用の判断において考慮要素となり得ることを指針等で明らかにすることが考えられる。

なお、労使委員会の決議に上記のような就業規則の変更の合理性の推定の効果等を与えるならば、その委員の意見が十分に反映される必要があることから、決議が全会一致であることが必要との指摘もある。しかし、労働者委員の意見は一致していることが理想であるにしても、現に多様な労働者が存在する中で常に意見が一致することは現実的でない。全会一致を要件とすることで、労使委員会制度が利用しにくいものとなるおそれが高い。また、過半数組合や過半数代表者（これらは労働者の過半数を代表していればよく、その全員を代表する必要はない。）を活用する他の現行制度や、労働組合内部の意思決定方法も必ずしも全会一致によるものではないこと等との乖離が生ずる。労働者委員の過半数でも合意できれば、労働者の多くの意見を民主的に集約したものといえよう。

また、労使委員会の活用方法を検討するに当たっては、労使委員会が労働組合の団体交渉を阻害することや、その決議が労働協約の機能を阻害することがないように仕組みとする必要がある。さらに、労使委員会の決議は、団体交渉を経て締結された労働協約とは異なり、当然に個々の労働者を拘束したり、それ単独で権利義務を設定したりするものではないことに留意する必要がある。

このほか、現行の労働基準法の企画業務型裁量労働制における労使委員会との関係については、労働契約法制における労使委員会の決議は、必要な要件を課した上で、企画業務型裁量労働制における労使委員会の決議に代替することができるなどと考えられよう。

また、労働契約法制における労使委員会の決議に、労働基準法第36条の労使協定等に代わる効力を与えることも考えられる。

第2 労働関係の成立

1 採用内定

(1) 採用内定の実態と労働基準法との関係

新規学卒者の採用に当たっては、多くの企業で採用内定が行われている。新規大学卒業者の採用内定を行っている企業は、従業員 300 人以上 1000