

なるかどうかは労働契約法制の問題であるとの意見が出された。

一方、実際の紛争は、労働条件が明示されていない空白の部分について、どのように解釈するかに関するものが大半を占めているのではないかと考えられることから、これを労働契約法制で補充することについても検討すべきであるが、難しいとの意見があった。

そこで、実際に適用される労働条件が、労働契約の締結時に労働者に明示された労働条件に達しない場合には、労働者は、明示された労働条件の適用を使用者に対して主張できることを明確にすることが適当である。

なお、労働者が、明示された労働条件の適用を請求できることは当然であり、特に問題は生じていないことから、新たな規定を設ける必要性に乏しいとの指摘もあり得る。しかし、労働者は、明示された労働条件が事実と違う場合に即時解除及び帰郷旅費の請求ができることは労働基準法上明記されていることから、労働者が明示された労働条件の適用を請求できることも、これを法律上明記することは意義がある。また、このような規定を設けることにより、例えば、明示は一応の予定という趣旨にすぎず契約内容になったとは言えない、という反論を許さないことにもなる。

また、労働者が募集時に示された労働条件の適用を主張できるかどうかについても問題となるが、これについては、募集時に示された労働条件をもって労働契約の内容とする意思が当事者に認められるか否かの意思表示によって個別の事案ごとに解決すべきであると考えられる。

このほか、労働契約は長期間継続するものであり、労働条件も当然に変更されることが予定されているものであることから、契約締結時の労働条件の明示とは別に、労働条件の変更時に当該変更内容の明確化を図ることについても検討すべきではないかという意見が出された。

さらに、仮に労働契約締結時に将来の労働条件の変更に関する事項の明示を充実させることとした場合には、使用者は広範に使用者の権限、労働者の義務を明示することが考えられる。このため、これに当然に労働者が拘束されることが必ずしも適当とはいえず、労働条件明示の本来の目的である労働者の将来の処遇に関する予測可能性の向上の問題（労働契約の効力要件としての必要条件）と、労働者を労働契約の効力として拘束できるか否かの問題（労働契約の効力要件としての十分条件）とは区別すべきであるとの意見や、明示された文言に厳密にとらわれず実情に即した合理的な限定解釈が必要になるとの意見があった。

第3 労働関係の展開