

合を除き」とすることを含めて更に検討する必要があるとの意見があった。また、このような就業規則の拘束力に関する議論においては、あらかじめ作成された契約条項である約款の効力に関する理論との整合性も必要であるとの意見もあった。

ウ 労働条件を変更する効力

(ア) 判例法理の整理・明確化

上記秋北バス事件最高裁判決においては、さらに、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集会的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」と判示している。

この就業規則による労働条件の変更が合理的なものであれば、それに同意しないことを理由として、労働者がその適用を拒否することはできないという就業規則の不利益変更に関する判例法理については、秋北バス事件最高裁判決及びその後の累次の最高裁判決において確立した判例であるということができる。

この判例法理は、長期雇用慣行の中で、労働契約を継続しつつ、事情の変化に応じて労働条件を柔軟かつ合理的に調整することに役立つものとして一般に評価されていることから、法律で明らかにすることが適当である。

実際にも、労働契約は継続的な関係であることから、事情の変更に応じてある程度労働条件が変更され得ることは労使ともに前提としているものと考えられる。また、変更が合理的なものである場合は、継続的な関係を希望する労使双方にとってメリットがある。さらに、労働条件の変更の過程において労働者の集団的な意思が反映されるようにすることが適当である。

このような観点に立って、就業規則変更法理を法律で明らかにする必要があるが、その際の規定の方法としては次の二つが考えられる。

案① 「就業規則による労働条件の変更が合理的なものであれば、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との合意が、労使当事者間にあったものと推定する。」旨の規定を設け、この推定は反証を挙げて覆すことができることとする。