

めないとすることは行き過ぎである。

また、要件のうち労使委員会の決議については、労働者委員に対する使用者からの支配介入の余地があるため、変更の合理性を担保する組織としては問題があるとの指摘がある。しかし、これについては、決議の効力は合理性の推定にとどまるものであるし、さらに、労使委員会について法令で規定する委員の選出方法、意思決定方法等が遵守されている場合に限り推定が働く（ただし、使用者からの不当な介入や誘導があった場合を除く。）とすることで対処できると考えられる。

このほか、決議にこのような効果を与える場合には、労使委員会の全会一致の決議が必要との指摘もあるが、上記第1の5(3)ウで論じたとおり、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考えられる。

最後に、仮にこのような推定規定を定めた場合においても、推定が働かないときには上記第四銀行事件最高裁判決等において示されている要素を考慮して就業規則の変更の合理性を判断することとなるが、これについては、当該考慮要素を法律で明確に限定することは適当でないとの意見があり、他方では、裁判規範としては「合理性」だけでは抽象的でありもう少し具体化が必要との意見もあった。

そこで、この考慮要素については、指針等により労使当事者に周知することが適当である。

(3) 就業規則の効力の発生に必要な要件

労働基準法に定める就業規則の作成・変更の際の意見聴取及び届出の義務や周知義務と就業規則の効力との関係については、上記(2)アからウの就業規則の効力を区別してそれぞれ検討すべきであるところ、裁判例が混乱しており、整理すべきであるとの意見があった。

ア 就業規則の最低基準効の効力発生要件

就業規則の最低基準効を認めるための要件については、就業規則が当該事業場において労働者との間において効力を持つ客観的なルールであり得るためには、少なくとも労働者がこれを知り得る状態にあることが必要であると考えられることから、実質的な周知が必要であるとするのが適当である。

ここでは労働者が就業規則の内容を実際に知り得ることが重要であり、「実質的な周知」は労働基準法に定める周知手続に限らずこれよりも広く認められる。