

また、労働基準法上の義務である意見聴取や行政官庁への届出については、使用者がこれらの手続を怠った場合に、労働者が本来主張することができたはずの権利を主張することができなくなることは妥当ではないことから、これらの手続を最低基準効が認められるための要件とすることは適当ではない。

なお、使用者が特定の労働者に対して就業規則を明示していたが事業場における周知はしていなかった場合には、就業規則が当該労働者との間の契約の内容になっており、当該就業規則に定める労働条件を労働者が主張することができると考えられる。

イ 労働契約の内容となる効力の発生に必要な要件

就業規則に労働者を拘束する効力（労働条件は就業規則の定めるところによるという労使当事者間の合意の推定）を認めるために必要な要件としては、「就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要するものというべきである」との判例法理（フジ興産事件最高裁第二小法廷判決（平成15年10月10日））を、法律で明らかにすることが適当である。

なお、就業規則の交付を拘束力が生じるために必要な要件とすべきとの考え方もあるが、重要なのは労働者が就業規則の内容をいつでも知ることができることであり、それが実現できるのであれば、使用者の負担を考慮して、交付ではなく労働基準法第106条第1項に定める方法による周知を必要とすることが適当と考えられる。

このほか、就業規則に労働者を拘束する効力を認めるためには、できる限り就業規則の作成について労働者が適切に関与していることが必要となると考えられる。

そこで、労働者と使用者との情報の質及び量の格差や交渉力の格差を是正するためにも、現行の労働基準法上必要とされている過半数組合等からの意見聴取を、拘束力が発生するために必要とすることが適当である。

これについては、常時10人以上の労働者を使用しない小規模事業場においても妥当するので、労働基準法上の義務の有無とは無関係に、過半数組合等からの意見聴取を就業規則の拘束力が発生するために必要とすることが適当である。なお、労働者に対する意見聴取の手続としては、個々の労働者に対して就業規則の内容を周知した上で意見を募集する措置を講ずることも認めて差し支えないと考える。