

さらに、上記秋北バス事件最高裁判決においては、就業規則に対する行政官庁の監督的規制の存在が指摘されているが、就業規則を行政官庁に届け出ることを就業規則の拘束力が発生するために必要とするか否かは議論のあるところである。この問題については、より厳格な手続を要求した方が労働者保護に資すること、行政官庁に届け出ることにより労働基準法第92条2項の行政官庁による就業規則の変更命令による是正が期待できるようになるため、その合理性が確保され、労働者の就業規則への信頼感も高まることから、行政官庁への届出を就業規則の拘束力が発生するために必要な要件とすることが適当である。

ウ 労働条件を変更する効力の発生に必要な要件

上記(2)ウ(ア)で案①、案②のいずれを取るにせよ、上記イで検討したとおり就業規則の拘束力が発生するために周知等を必要とすることに伴い、就業規則による労働条件の変更についても同一の要件を求めることが適当と考えられる。

(4) 就業規則の作成義務の対象労働者

労働基準法上、就業規則の作成義務を負う使用者は、就業規則を当該事業場のすべての労働者について作成しなければならないが、就業形態や職種、勤務態様に応じて労働条件が異なる場合には、異なる区分ごとに規定を設けるか、別規則を定めなければならないが、この旨を通達等で明らかにすることが適当である。

2 雇用継続型契約変更制度

(1) 問題の所在

労働契約の個別化に伴い、個別契約において労働者の職務内容や勤務地が特定されている場合が増えている。このようなケースにおいて特定された労働条件を変更する必要性が生じた場合などには、統一的集团的労働条件変更法理である就業規則の変更法理によっては対応できない場合もあるため、使用者は当該労働者に労働条件の変更（労働契約の一部変更）を提案し、労働者がこれに同意しない場合には解雇することがある。このような使用者の意思表示はいわゆる「変更解約告知」と呼ばれるが、この場合、当該労働者は事後的に解雇の合理性を争うことはできるものの、いったん雇用契約上の地位を失うという大きな不利益を被ることとなる。

しかし、このような場合には、使用者は労働者が労働契約の変更に応じれば雇用を存続してもよいと認めているのであるから、この問題を解雇の問題として処理しなければならないものではない。そこで、労働者が雇用を維持