

力を生じないこととする。そして、労働者は、変更の内容が合理的かどうか等について、一定の期間内に裁判所に確認の訴え等を提起できることとし、この場合、変更の効力は当該裁判手続における変更の合理性判断によって確定するものとする。なお、労働者が異議をとどめて承諾したことを理由に、使用者が改めて労働者を解雇した場合、当該解雇は無効とする。

このような措置を講ずることによって、労働者の保護に十分留意する必要がある。

案② 労働契約の変更の必要が生じた場合には、変更が経営上の合理的な事情に基づき、かつ、変更の内容が合理的であるときは、使用者に労働契約の変更を認める制度を設ける。

この案は、企業が経営環境の変化に適応して存続し発展するための労働条件の変更の必要性に応じるため、使用者に合理的な範囲内で労働契約の一方的な変更権を与えるものである。

上記1(2)ウ(ア)で述べたとおり、一般的には、法律により一方当事者に契約の一方的な変更権を与える場合には、厳密な手続や代償措置が求められていることから、案②を取る場合には、相応の手続・代償措置が必要となる。

その際の手続としては、労働関係においては労使当事者の自主的な交渉を重視すべきであることから、行政が関与する手続ではなく、労使当事者間の協議等を基礎とした手続とすることが適当であり、例えば、本制度による変更権の行使は、労働者と十分な協議を行った場合であって、就業規則の変更などの他の手段によっては労働条件の変更を実現することができず、本制度による変更を行わざるを得ない場合に限るとすることが考えられる。

また、代償措置としては、労働者が使用者の変更権の行使に従って就労しつつ当該変更の効力を争っている場合に当該争いを理由として行われた解雇は無効とすることが考えられる。さらに、使用者が本制度による変更権を行使することによって解雇を回避できるにもかかわらず、これを行わずに労働者を解雇したときには、当該解雇は無効とすることについても議論を深める必要がある。

なお、案①と案②について、変更に必要な手続や、変更が認められるための経営上の合理的な事情及び変更の内容の合理性が異なるかどうかについては、次のように考えられる。

雇用継続型契約変更制度は、それまでの契約に基づいては変更することのできない労働条件の変更という結果をもたらすものである。また、労働者がこれに同意しなかった（従わなかった）場合に、最終的に使用者はその労働者を解雇すると考えられることは、使用者に変更権を与える案②でも案①と