

## シャカイホウハンレイケンキュウ(15カイ)

社会法判例研究会  
西南学院大学大学院法学研究科

鶴崎, 新一郎  
西南学院大学大学院法学研究科

<https://doi.org/10.15017/2124>

---

出版情報：法政研究. 65 (2), pp.345-357, 1998-10-21. Hosei Gakkai (Institute of Law and Politics) Kyushu University

バージョン：

権利関係：



## 社会法判例研究（第一五回）

社会法判例研究会

完全週休二日制導入に伴う平日の所定労働時間の延長と  
就業規則変更の効力——函館信用金庫事件

札幌高裁平成九年九月四日判決、平成七年（ネ）一三三号）  
未払賃金請求事件控訴、原判決取消 一部棄却（上告）、  
労民集四八巻四号三六二頁、労判七二二号三五頁  
原審Ⅱ函館地判平成六年一二月二二日、労判六六五号三  
三頁

鶴崎 新一郎

## 【事実の概要】

一 Xら（原告・控訴人は七名）は、Y信用金庫（被告・被控訴人）の従業員であり、かつYの従業員で組織する組合（以下「A組合」という。）の組合員である。A組

合は本件就業規則の変更当時、パートタイマーを含む全従業員約二一〇名のうち九九名を組織していた。

二 昭和六三年一〇月、平成元年二月一日から金融機関の完全週休二日制を実施することを内容とする銀行法施行令の改正がなされた。この対応策として、A組合はYに対し、昭和六三年十一月一日、年末臨給に関する要求及び完全週休二日制への対応に関する六項目要求（平日の労働時間の延長や変形労働時間制の導入はしないこと、等）を行い、同月一五日に団体交渉が行われたが、六項目要求に関する実質的な交渉はなされなかった。Yは、A組合の六項目要求に対し、同月一七日付けの回答書を交付し、所定労働時間等について現在検討中であり、就業規則の変更にあたっては、組合から意見を聴くことになるので、後日正式に回答する旨を伝えた。その後、数回の団体交渉が行われたのみで、本件変更に関する交渉は行われなかった。

三 Yは、A組合に対し、昭和六三年一二月二二日、完全週休二日制実施に伴う平日の所定労働時間を一日二五分延長すること、一か月単位の変形労働時間制を導入すること等を内容とする就業規則の変更を文書で申し入れ、平成元年一月二〇日までに意見書により回答することを求めた。

A組合は、一月二〇日付け文書をもって、改定理由の説明がないこと等を理由に、意見書での回答は差し控えるが、団体交渉により説明を受ける用意があるので、新就業規則を一方的に強行しないよう申し入れた。ところが、Yは同月二七日付け文書で、労基署に就業規則の変更届けをする旨の通知をしてきたので、A組合は、同日、労基署にこれまでの経緯を説明し、Yから就業規則を変更する旨の届けが提出されても、これを受理しないように要望した。同日、Yは、A組合の前記「回答を差し控える旨」の書面を労基法九〇条二項所定の書面として新就業規則に添付し、変更の届出をしたが、労基署は、同月三〇日、Yに対し、右届出を受理できないこと、及びA組合と交渉すべきことを指導した。

四 右届出の不受理を受けて、同月三一日に団体交渉が行われたが、冒頭、Yの理事長が、労基署の指導で団体交渉を行うことや組合と交渉しても無駄である、などと発言したために紛糾し、合意するに至らなかった。Yは当時、A組合と、勤務時間及び休日について、今後団体交渉で協議することを確認したにも拘わらず、その一方で、平成元年二月一日から新就業規則を実施した。A組合は、本件変

更を調整事項として、同年三月七日、地労委に対し、あつせん申請を行ったが不調で打切りとなり、Yは、同年四月一九日、届出が受理された。

Yの所定労働時間は、旧就業規則において、平日は午前八時五〇分から午後五時まで、土曜日は午前八時五〇分から午後二時までと定められていたが、本件変更に伴い、平日は午前八時四五分から午後五時二〇分まで、土曜日は休日にと変更された。

五 これに対して、Xらは、本件変更の手続は労基法九〇条一項に違反し無効であり、また本件変更は労働条件を一方的に不利益に変更することから、変更後の就業規則は無効であると主張し、従来支払われていた午後五時から午後五時二〇分までの時間外労働に対する未払時間外勤務手当額を支払うように求めて提訴したのが本件である。(なお、A組合は、本件変更に関連し、地労委に平成元年五月と平成二年四月に不当労働行為救済命令申立てを行い、平成二年八月と平成三年二月にそれぞれ救済命令を受けたが、Yが中労委に再審査を申立て、現在審理中である。)

六 原審は、次のように述べて、Xらの請求を棄却した。まず本件変更手続については、労基法九〇条一項に違反し

ない。次に、本件変更が不利益変更であり無効であるとの主張に対しては、「本件就業規則の変更に際しての手續（組合との交渉経過）にはかなりの問題があった」が、「Xらの被った不利益は、その程度及び内容において極めて軽微であり、……必要性も肯定されるから、変更内容自体には合理性がある」と認められる。したがって、手續上の問題点を勘案しても、「本件就業規則の変更は、全体として合理性を有する」。そこで、Xらが控訴した。

### 【判旨】 原判決取消、一部棄却

#### 一 本件変更の効力を判断する基準

「使用者が、新たな就業規則の作成又は変更によって、労働者の既得の権利を奪い、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が、……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、その適用を拒むことは許されない」。特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、……高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その

効力を生ずるものというべきである。右の合理性の有無は、具体的には就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、……労働組合等との交渉の経緯、……等を総合考慮して判断すべきである」。

#### 二 本件変更の不利益性

本件変更により平日の所定労働時間が一日あたり二五分間延長されたこと、そして従前支払われていた時間外勤務手当が支払われなくなったことについて、「平日の所定労働時間の延長だけをみれば、これがXらにとって不利益であることはいうまでもない」。

「本件変更の効力を検討するためには、……土曜日の拘束時間からの解放や年間総労働時間の短縮等についても考慮しなければならないのであるが、それに先だって、平日の所定労働時間の変更が従業員に及ぼす影響等について検討」する。①賃金の減少については、時間外勤務が「恒常化していた状況のもとにおいては、……時間外勤務手当は、事実上Xらの給与の一部を構成していたものと評価することができ上、その額も従業員一人当たり月額平均四二〇〇円程度」であり、「これが支給されなくなったことの実

質的な不利益は、決して少なくない」。Yは、労働者には時間外労働を求める権利はなく、本件変更による不利益ではないと主張する。しかし、「本件においてXらに認められる不利益は、新たな時間外勤務を要求してこれが受け入れられないことによる不利益ではなく、……同じ時間帯に同じような労働をしても時間外勤務手当が支払われなくなったことの不利益をいう」。②生活上の影響についても、平日の時間延長は、「従業員の出勤及び退勤の時間に不利に作用する」し、「残業が恒常化しているからといって、不利益性を否定するのは相当ではない」。

### 三 本件変更の必要性

(1) 「Yは、平日の勤務時間の延長自体を目的に本件変更をし、その見返りに土曜日を休日としたものではなく、政令の改正に合わせて、本意ながら、就業規則で土曜日を従業員の休日とし、その見返りとして、平日の勤務時間を延長したものである。さらに、このような変更は「労働時間短縮の趣旨を著しく減殺するもの」であり、「従業員の平日の勤務に関する既得の権利を奪うものにほかならない」。もっとも、従業員は土曜日の休日化に伴う利益を得るが、「平日一日当たりの平均短縮時間は二分足らずで

あり、したがって、短縮される時間は極めて僅かなものにすぎないのであって、この利益を大きなものと評価するとは相当でない」。

(2) 「政令の改正は、実質上、銀行に対して従業員の休日を増やすことを強制するに等しいものと評価することができる」。そうすると、「右のような事態によるコストを使用者側に負わせるのが合理的か、それとも、休日の増加によって利益を受ける従業員側に負わせるのが合理的かという点も、重要な意味を帯び」る。Yの試算では、「ランニングコストが年間二〇〇万円ないし三〇〇万円になるところ」、勤務時間を延長しなければ「時間外勤務手当が年間約三〇〇万円程度増加し」、右両者はほぼ見合う。ところが勤務時間を延長すれば、「年間八〇〇万円ないし一〇〇〇万円程度」の時間外勤務手当を免れることから、「完全週休二日制の実施に伴うコストをXら従業員に負わせなければならぬ実質的根拠に乏しい」。

(3) 「Yは、本件変更をするに当たり、旧就業規則七条及び労基法九〇条により、組合から就業規則の変更に関する意見を聴いて、これを尊重しなければならない義務があった」が、変更の趣旨、内容等の説明を行わず一部内容

不明の状態ではA組合に提示した。また労基署の指導による団体交渉でも不誠実な態度を示し、「平日の勤務時間の延長が何故二五分間必要であるのか、具体的に説明しなかったため、実質的な協議ができず、継続審議を約した状態のまま、右団体交渉の翌日には、新就業規則を実施したのである。Yは、……組合から形式的に通り返しの意見を聞くだけで、既定の方針として、平成元年二月一日から新就業規則を実施しようとしたものであり、……実質的には、組合の意見を聞かぬまま平成元年二月一日から新就業規則を実施するに至ったものといっても過言ではない」。「本件変更は、……労働時間など重要な労働条件の変更を含む大幅なもので、労働契約に重要な影響を及ぼすことは明らかであり、Yにおいて変更内容を従業員（及びこれを代表する組合）に説明すべきことは、労働契約の当事者として当然であるのに、Yは、本件変更の重要性及び労働条件は労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものであるとの原則（労基法二条一項）に対する認識を欠いたまま、性急に新就業規則を実施したものである」。

(4) 「Yの経営状況は芳しいものではなかったところ、……Yは、銀行の週休二日制の実施を好機として、時間外

勤務手当を削減し、実質的には賃金の切り下げともいえる方法でコストダウンを図ったものと認めざるを得ないのである」。

(5) 「以上のとおり、本件変更は、その必要性に乏しく、しかも、Xらにとって重要な勤務時間及び賃金に関する既得の権利を一方的に奪うもの……であるのに、Yは、当時、Yの職場の絶対多数組合であったA組合の意見を聴いて真摯に協議し、尊重すべき意見があれば尊重するという姿勢には程遠い状態に終始し、実質的にはA組合の意見を聴かぬまま新就業規則を実施するに至ったものと評価することができ……合理性があつたものと認めることはできない。なお、本件変更後間もなく、A組合から大量の脱退者が生じたが、……その主たる原因は、YによるA組合に対する支配介入にあるものと推認される」。

【評釈】 判旨に概ね賛成。ただし、不利益性の認定方法については疑問あり。

一 本判決の意義

(1) 本判決は、完全週休二日制導入に伴い、平日の所定労働時間が延長されたケースにおいて、就業規則変更の効

力を否定し、未払賃金（時間外勤務手当）の請求を認めたものである。労働条件の不利益変更を伴う就業規則の変更については、秋北バス事件最高裁判決（昭和四三・一二・二五大法廷判決民集二二卷一三号三四五九頁）以来、一連の最高裁判決で合理性判断の枠組みが示されている。本判決及び原判決とも最高裁の考え方に依拠した判断基準を示した上で、原判決では就業規則変更の合理性を肯定し、逆に本判決は合理性を否定した。国家政策を契機とした不利益変更に関する事件であるが、変更に係るコスト負担の問題や労使間の合意形成の必要性について重要な判断を含んでおり、最高裁で審理中であるものの、今後の判例形成に与える影響は少なくないと思われる。

(2) 本判決の争点は、第一に、完全週休二日制の導入に伴い、平日の所定労働時間を延長したことが、就業規則の不利益変更に該当するか否か、また第二に、不利益変更であったとしても、その変更が合理性があり効力（拘束力）が認められるか否か、である。特に、組合との交渉経緯が合理性判断に与える影響については、本判決の中で、重要な意味を有する。

## 二 変更の不利益性について

(1) 争点の第一について、本判決は、就業規則変更の効力を判断する基準として、秋北バス事件最高裁判決（前掲）、タケダシステム事件最高裁判決（昭和五八・一一・二五第二小法廷判決裁判集民事一四〇号五〇五頁）及び第四銀行事件最高裁判決（平成九・二・二八第二小法廷判決裁判所時報一一九一号一頁）等を引用し、「労働者の既得の権利を奪い、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」との従来どおりの原則論を示した。その上で、「労働条件の集成的処理、特にその統一かつ画一的な決定を健前とする就業規則の性質からいつて、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、その適用を拒むことは許されない」と判示し、原則に対する例外領域を設定した。この基準に対し、本判決は、原則論である一方的不利益変更に該当するか否かの判断をストレートに下さぬまま、「平日の所定労働時間の延長だけをみれば」不利益であるとして、例外領域である「合理性」論を展開している。この原則と例外領域のロジックについて、原判決においても明確な論理展開を示さず、「不利益

の有無は、……土曜日の所定労働時間が削減されたことも含めて判断すべきことになる。その結果、……年間の所定労働時間には少なくとも増加はなく、その限りでは不利益ということとはできない」としながらも、労働者への影響の可能性から「年間の所定労働時間の増加がないからといって、直ちに不利益がないものと断ずることはできない」と判示し、本判決と同様、合理性判断へと論を進めている。

以上のことから、本判決と原判決の相違点は、不利益変更か否か（不利益性）を判断する過程において、本判決が利益部分を考慮しなければならないと述べるに留まり、不利益部分のみを判断材料としたのに対し、原判決は、利益部分を含めて判断材料とし不利益性の評価を行ったところといえよう。このように、両判決の差は、不利益性の判断において変更による利益部分を斟酌したかどうかの差である。また、両判決の共通部分は、利益部分を斟酌したかどうかに拘わらず、最高裁判例の判断枠組みである不利益性、つまり一方的不利益変更に該当するか否かの判断を明確に示さないまま、合理性判断における「不利益の程度」等の諸事情の総合考慮の中に判断を委ねてしまったところである。

(2) 就業規則の不利益変更に関する裁判例の類型は、①そもそも不利益変更であるため提訴し、その効力を争ったもの（例えば、秋北バス事件（前掲）、御国ハイヤー事件（最一小判昭和五八・七・一五労判四二五号七五頁）等）、②不利益性の判断を行うもの（例えば、第四銀行事件（前掲）、羽後銀行（北都銀行）事件（仙台高秋田支判平成九・五・二八労判七一六号二二頁）、三菱重工長崎造船所事件（長崎地判平成元・二・一〇労判五三四号一〇頁）等）③不利益性の判断を曖昧にしたまま、「合理性判断」の総合考慮の中で不利益を評価するもの（例えば、大曲市農協事件（最一小判昭和六三・二・一六労判五一二号七頁、同判決では、不利益性について「実質的な不利益は、仮にあるとしても、決して原判決がいうほど大きなものではない」と判示するに留まる。）、ソニー・ソニーマグネプロダクツ事件（東京地判昭和五八・二・二四労判四〇五号四一頁）等）の三類型に分けられる（分類の視点は若干異なるが、柳屋孝安「就業規則の不利益変更をめぐる判例法理」日本労働法学会誌七一号四二頁参照）。本判決は、③の類型に該当するものであり、秋北バス事件最高裁判決以来の判断枠組み及び本判決の示す基準（判旨一）の適用にあ



たつて、論理構成上の不適合、つまり合理性判断の前提である不利益変更か否か（不利益性）をまず評価するという判断枠組みに適合していないことに実践上の疑問を感じる。本判決のロジックは、変更の効力を判断するにあたって、最高裁が自ら定律した基準の一部を捨象し（判旨一参照）、不利益性の判断を「合理性」という呪縛の中に押し込んでしまふという危険性を犯しているようにも見える。やはり、合理性判断の大前提としての「不利益変更」について、どういう場合に不利益変更該当するかを明確にする作業が必要となろう（野田進「羽後銀行事件・判例評釈」ジュリスト一〇三三号一二〇頁、山川隆一・荒木尚志「ディアログ労働判例この一年の争点（ホットイシュー・第四銀行事件の検討）」日本労働研究雑誌四五〇号三〇頁参照）。

(3) それでは本判決（判旨二）の意図するところは、どこにあるのであろうか。本件は、労働条件を不利益に変更することを直接の目的としたものではなく、労働時間短縮を目的とした国家政策に基づき土曜日の休日化が推進され、その結果、平日の所定労働時間が延長された事例である。推測するに、裁判官は、本件が上述のような国家的要請に基づくことから、不利益性の判断に当たって、不利益部分

のみを抽出するという方法で判断を下し、利益部分と不利益部分を総合考慮するという方法を避けたと思われる。このようなことは、本判決が、本件変更について「労働時間短縮の趣旨を著しく減殺するもの」と判示したことからも窺える。つまり本判決は、従来の就業規則の不利益変更論の論理的枠組みを超えたものと認識する必要がある（この議論として、山本吉人他「△新春座談会▽労働条件の不利益変更をめぐる判例法理」労判七二六号一一頁（安西発言）参照）。

### 三 変更の必要性及び合理性について

(1) 本判決は、第二の争点である合理性の有無、突き詰めれば労使間の調整のない就業規則変更の効力（拘束力）について、判旨一の示した基準に基づき、詳細な検討を加えている。まず、本判決の基底に流れる考え方は、評釈二で触れたように、最初に不利益変更があるのではなく、政令改正への対応により発生した不利益変更であるという点とである（判旨三(1)）。判決理由の「三 本件変更の社会的背景」の論述において、国際的な労働時間短縮の要請があり、国家政策の下に、完全週休二日制の導入に取り組む

必要があったこと等の事実が認定されている。このように、完全週休二日制導入の要請が強いことから、労働者が享受する土休日の利益を受動的な利益と認識し、その結果、土休化による利益と平日の時間延長により被る不利益を切り離した論理展開を行っている。それ故に、判旨二で不利益性を認定するに当たり、利益部分と不利益部分の相関を明確に示さぬまま、合理性の総合考慮の判断に委ねたものと思われる。

以上の文脈からであろうか、判旨三で示されるとおり、変更の必要性は、不利益の程度を考慮するに足るほどの積極的な内容として、何一つ認定されていない。その反面で、本件変更は、①「週休二日制の実施を好機として、時間外勤務手当を削減し、実質的には賃金の切り下げともいえる方法でコストダウンを図ったもの」であり、さらに、②「実質的にはA組合の意見を聴かないまま新就業規則を実施するに至ったもの」と評価され、その必要性に乏しく、合理性が認められていない（組合との交渉経緯については、本判決の重要な論点であるため項を改めて詳述する）。本判決の結論は、事実認定において強調されたYの本件変更の経緯等（ア、すでに昭和六三年一月九日開催の理事会

で新就業規則の成案を得、印刷会社に印刷、製本を発注したこと。イ、平日の勤務時間を延長すると、その分だけ時間外勤務手当の支給を免れ、コストダウンを図ることができること。ウ、A組合へ昭和六三年一月二日付けで変更を申し入れ意見を徴したが、今後、A組合がどのような意見を提示しても譲歩する考えは全くなく、そのころ、新就業規則案と冊子手引を部店長にも配布したこと。）から判断すると、そのすべてが①②の二点に集約されるといっても過言ではないと思われる。

(2) Yは、完全週休二日制の導入により平日の業務量が増加することや賃金単価の大幅な上昇を招くことから、平日の所定労働時間の延長が必要となること、また休日が増加し年間所定総労働時間が減少するなど不利益に対する代償措置が講じられていることから、本件変更は合理性があり有効と主張する。しかし、認定された事実から判断すると、土曜日のすべての業務が平日に振り替わるものでないことやYの経営状態が向上していること等を考慮すると、延長の必要性はかなり低いと考えられる。その一方で、不利益の程度について、平日の勤務時間延長は、平日の勤務に関する既得の権利を奪うものであり、時間外勤務手当が

一人当たり月額平均四二〇〇円程度削減されたことの不利は少なくともないと認定されているが、妥当な判断であろう（収入減の評価に関して、野田進・前掲二二二頁参照）。なお、金額に関していえば、羽後銀行（北都銀行）事件（前掲）が一万八〇〇〇円余りであり、今後の事例によっては、個々の労働条件を考慮するとき、不利益の程度の判断が難しくなる可能性がある。この点の判断基準を確立する必要があることを指摘しておきたい。

次に、法令の改正によるコスト負担について、本判決は、労使のどちらに転嫁するのが合理的かの判断を行い、「Xら従業員に負わせなければならぬ実質的根拠に乏しい」と判示する。思うに、このように判示するまでもなく、本件時間短縮の制度趣旨を考慮すると、使用者がコストを負担することは当然のことといえる（羽後銀行（北都銀行）事件控訴審判決（前掲）も、ある程度のコスト・アップの受忍を前提としている）。つまり、コストを誰が負担するかの問題よりも、Xらに不利益変更を強いてまで、Yに平日の時間延長の必要性があったかどうかの問題に帰着すると考える。

四 合理性判断における労働組合との交渉経緯について

(1) 組合との交渉経緯については、タケダシステム事件最高裁判決（前掲）で提示されて以来、合理性判断の一要素として定着している。本判決は、Yの組合に対する不誠実な態度を考慮し、「実質的には、組合の意見を聞かないまま平成元年二月一日から新就業規則を実施するに至ったものといっても過言ではない」と判示した。さらに、本件変更が重要な労働条件の変更を含み、労働契約に重要な変更を及ぼすものとして、「Yは、本件変更の重要性及び労働条件は労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものであるとの原則（労基法二条一項）に対する認識を欠いたまま、性急に新就業規則を実施したものとまで言い切っている。本判決にあつて、組合との交渉経緯が如何に重要視されているかが読みとれる。本件のように経営上の要請に固執し、組合との交渉も十分に行わなかった先例として、大輝交通事件（東京地判平成七・一〇・四労働六八〇号三四頁）は、賃金引き下げに関する就業規則（賃金規定）の不利益変更に関し、組合との「十分な協議を経ずに被告会社の経営上の要求を一方的に押し通そうとしたものであるとの感を否めない」と判示し、合理性を判断する上

で、組合との交渉経緯を重要な要素と位置づけた。

(2) 組合との交渉経緯に関連した最近の事例を見ると、第一小型ハイヤー事件最高裁判決（最二小判平成四・七・一三労判六三〇号六頁）は、歩合給の新計算方法が多数派組合との団体交渉により決められたことについて、「通常は使用者と労働者の利益が調整された内容のものである」という推測が可能であると判示した。さらに、第四銀行事件最高裁判決（前掲）は、多数組合（行員の約九〇％）との労働協約締結により、「変更後の就業規則の内容は労使間の利益調整がなされた結果としての合理的なものである」と一応推測できると判断し、組合との合意を重視する。このように、近時の判例においては、契約当事者の合意及び合意形成へ向けた手続を合理性の重要な要素と位置づける傾向にある。また、学説においても、多数組合との合意が存在する場合には、内容審査を重視する考え方から手続審査へと重心が移りつつある。この点の先駆的な学説として、荒木教授は、第一小型ハイヤー事件最高裁判決（前掲）に示唆を受け、「多数組合との合意に従った就業規則変更は労使の「利益が調整された」として合理性を推定する方向に向かうべき」との考え方を示されている（荒

木尚志「朝日火災海上保険事件・判例評釈」ジュリスト一〇九八号一四三頁。なお、合理性の判断枠組みにおける労使交渉の位置づけを再構成したものとして、菅野和夫「就業規則変更と労使交渉」労判七一八号六頁以下参照）。

本判決は、上述の判例・学説の法理と考え方を同じくするものではないが、合理性の判断要素としての「組合との交渉経緯」を重視することでは一致しており、本件は、就業規則変更当時の組合が多数組合であったこと、並びに事実認定された交渉の経緯によれば、「労使間の合意形成」へ向けた手続がなされていないといえるから、合理性を肯定できないこととなる。この点は、本判決の重要な論点であり、合理性判断を大きく左右する要素であると思われる（判旨三(5)の結論部分において再度強調されていることからも、そのように解される）。結局、本件のような組合との交渉経緯では、仮に使用者側の必要性が認められても、「合理性」を認めることは難しくなるであろう。

(3) さらに、本件では、組合への対応が不当労働行為事件の一面を併せ持つことを考慮しなければならない。地労委で団体交渉拒否や支配介入が認定され、不当労働行為救済命令が発せられたことから合理性の判断に関し厳格な

評価がなされたものといえる。原告・控訴人の訴訟代理人によれば、訴訟戦略上、地労委を先行し、不当労働行為を徹底して明らかにさせ、その中で、本件変更の意図を明白にさせるといふ作戦で訴訟に臨んでいる（佐藤博文「本判決・判例批評」労旬一四二一号二六頁参照）。その結果か、政令改正への組合の対応や団体交渉の経緯等について、本判決は、判決理由の中で「四 新就業規則の制定・実施、その後の経緯等」との項目を起こし詳細な事実認定を行った。本判決が、組合との交渉経緯の事実認定にかなり注力したことが窺える。この点、原判決は、「手続きにはかなり問題があつた」としながらも、合理性が否定されるものではないと判示し、「全体として合理性を有する」と判断した。本判決と原判決の視点の大きな違いは、不当労働行為の事実を評価した差であり、さらに、手続審査、つまり組合との交渉経緯を従来の合理性判断における二次的判断要素から一次的判断要素へと格上げし、当てはめを行った差である。

もつとも、多数組合との交渉経緯は、一次的判断要素として合理性の重要な一要素であるが、多数組合との合意があれば、内容審査、つまり使用者側の必要性の内容や労働

者が被る不利益の程度が斟酌されないという意味ではなく、合理性判断要素の総合考慮において重視されるに過ぎないといえる。従つて、合意があつても必要性がないことが立証されれば、合理性が否定されることもあり得よう。そのことが鮮明に表現されている事例として、本判決と類似した羽後銀行（北都銀行）事件控訴審判決（前掲）は、「多数労働者が賛同していることは、就業規則の変更が合理性を有することを推認する一つの根拠となり得る」と述べ、組合との交渉経緯に配慮しつつも、「労働条件や規律の集会的処理の必要を強調する余りに、少数者の權益を不当に侵害することがあつてはならないこともまた必要な要請」であると判示し、不利益の程度が必要性を上回っているために、多数組合との合意も「合理性を支える決定的な理由にならない」と結論づけており、本判決との対比において興味深い。

以上のように、本判決は、手続審査を重視した構成をとる、その結果として合理性を否定した妥当なものといえよう。

本判決の評釈として、本文中に引用のもののほか、本久

洋一・労旬一四二三・二四号七九頁以下、吉田肇・民商一  
一七卷六号九二〇頁以下がある。なお、原判決のものとし  
て、中山和久・労旬一三五号四頁以下、秋田成就・労判  
六六九号七頁以下、根本到・労旬一三六八号一六頁以下が  
ある。

本稿脱稿後に、本判決の評釈として、大内伸哉・ジュリ  
スト一一三六号一二一頁以下が発表された。