

求されるにせよ、必ずしも厳密な手続は必要でない。一方、仮に就業規則変更法理を法律で明らかにするに当たって現行法以上の手続を求めることとする場合には、厳密な手続を求めるべき案②によることの方が説明が容易である。).

また、案②については、どのような場合に「当該労働条件について就業規則によっては変更しないことの合意」が成立したといえるかも問題となり、例えば、「労使当事者間で個別交渉を経て設定された労働条件については、この限りでない」と規定することなども考えられる（案①の推定規定においても、どのような場合に推定を覆す反証がなされたといえるかは問題となる。).

(イ) 就業規則の変更による労働条件の不利益変更

就業規則による労働条件の変更に関して、第四銀行事件最高裁第二小法廷判決（平成9年2月28日）及びみちのく銀行事件最高裁第一小法廷判決（平成12年9月7日）においては、「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、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの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」とされている。ここで、その合理性の有無は、「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、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである」とされている。

就業規則の変更の合理性の判断要素については、上記第四銀行事件までは多数組合の合意があればほぼ合理性が推測されるところに収斂してきていたが、上記みちのく銀行事件において、多数組合が合意していても、特定の年齢層の労働者のみに一方的に大きな不利益を与えることを認定して合理性を認めなかったため、これをどのように整理するかが問題であるとの意見があった。

これについては、多数組合の合意は合理性の推測を基礎付けるが、非組合員や少数組合員に関する労働条件の変更の問題もあることから、多数組合の合意だけでなく、不利益の程度や内容に応じて同意しない少数者に対する説明ないし納得を得るための努力などを合理性の推測の判断基準として明らかにしていくことが考えられるのではないかと意見が