

あった。

確かに、多数組合の合意があることのみによって変更後の就業規則の合理性を直ちに認めることは適当ではないが、企業における多様な労働者の意見の適正な集約により労働条件を決定することを促進することや、合理性の判断について予測可能性を高めることは必要である。

そこで、一部の労働者のみに対して大きな不利益を与える変更の場合を除き、労働者の意見を適正に集約した上で、過半数組合が合意をした場合又は労使委員会の委員の5分の4以上の多数により（これにより労働者委員の過半数は変更賛成していることが確保される。）変更を認める決議があった場合には、変更後の就業規則の合理性が推定されることが適当である。

ここで、どのような事項を合理性の推定の要件とするかについて、使用者が変更の内容の合理性に立ち入ることなく純粋に手続的な要件さえ証明すれば、その後、就業規則の拘束力を否定することの立証責任をすべて労働者が負うとすることは、労働者にとって負担が大きすぎるとの指摘があり得る。

これについては、使用者が変更後の就業規則の合理性について推定を受けるためには、一部の労働者のみに対して大きな不利益を与える変更ではないことを立証しなければならないので、変更内容の合理性に立ち入った立証を一定限度で課されているといえる。また、使用者は、過半数組合や労使委員会の労働者委員が労働者の意見を適正に集約したという事実を立証しなければならず、これは変更内容の合理性を手続的に検証する役割を果たすものといえよう。さらに、推定が働いた後にも、変更内容の合理性について労働者側の反証が可能であり、それをめぐって使用者側も反論を要するので、使用者も変更内容の合理性の問題から解放されるわけではない。

他方では、就業規則の不利益変更は、労働者と使用者とが交渉によって利害を調整して決定すべきものであり、その決定のプロセスが適正であれば変更は一応合理的なものと考えて合理性の推定をするべきであって、「一部の労働者のみに対して大きな不利益を与えるものではない」とのような変更内容に関する事項を、推定が働くための要件として求めることは適当でないとの意見もあった。

これについて、一部の労働者のみに対して大きな不利益を与えることが明らかな場合には、手続的に多数決の濫用に当たるおそれがあることから、変更内容の合理性の推定を認めることは適当でない。