

また、この「一部の労働者のみに対して大きな不利益を与える」場合を法律上位置付けず、単なる合理性の推定を覆す反証としてのみ取り扱うとすると、このような事情を全く考慮せずに合理性を認める判断がなされるおそれがある。このため、推定の要件として法律にこれを規定することが適当である。なお、推定の要件としたとしても、このような事情のみで直ちに合理性が否定されることはなく、不利益の程度、変更の必要性等、上記第四銀行事件最高裁判決等において示されている要素を総合的に考慮して合理性の有無が判断されるということになるものと考えられる。

なお、推定が働かない場合が就業規則の変更の合理性が否定される場合のすべてであるとの誤解を招かないよう、合理性の推定が働いた場合にもこれを覆して合理性が認められないこととなる事情を、何らかの方法で例示する必要がある。

このほか、この「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」という要件については、次のような意見があった。

まず、「大きな不利益」という抽象的で評価を含む概念を要件とすることは不適当との意見がある。これについては、使用者は、事業場の全労働者についてどのような不利益が生ずるかを考慮して就業規則を変更すべきものであるから、変更が「大きな不利益」ではないことの説明責任を負っており、このような抽象的で評価を含む要件を定めることもやむを得ないと考えられる。

また、「ない」ことを証明するのは困難であるとの意見については、使用者は、全労働者の労働条件を把握しているはずであるから、変更が一部の労働者にとって大きな不利益で「ない」ことの証明は十分可能であるはずである。

さらに、過半数組合の合意を推定の要件とすることに関しては、少数組合の意見が反映されなくなるという懸念もあり得るが、過半数組合が全労働者の意見を適正に集約することが推定の前提となっており、また、別途少数組合には独自の団体交渉権の行使として意見表明の機会が保障されている。

逆に、就業規則の変更の効力が明確でないことは労使双方にとって望ましくないため、過半数組合の合意があれば合理性を「推定」するのではなく、合理的なものと「みなす」べきとの指摘もあり得る。しかし、就業規則の変更の内容の如何を問わずこれに拘束されることとなる労働者の不利益を考えれば、過半数組合の合意等がありさえすれば反証を認