

# 就業規則不利益変更の合理性判断と その考慮要素の関連性について

片 岡 佑 作

## 目 次

I	序
II	多数派組合同意と合理性判断
III	代償措置の存在と合理性判断
IV	多数派組合同意と代償措置の存在が重なる場合の合理性判断
V	(第II節から第IV節への補論)
VI	合理性判断に関する考慮要素間の相補性(荒木(2001, pp. 263-269)への解釈)
VII	結 び
	Appendix 1
	Appendix 2

## 要 旨

企業の経営不良回避、あるいは経営強化をはかるためには多様な手段があるが、従業員に対する労働条件の変更もその1つであり、具体的には労働協約及び、就業規則による不利益変更等があげられる。不利益変更の具体例としては、1) 賃金支給率の低下をもたらす計算方法の変更、2) 退職金の減額、3) 定年制の新設、あるいは定年年齢の引下げ、4) 勤務時間の延長その他、がある。就業規則不利益変更については、それが合理的な内容のものである場合においてのみ、効力が生じるとされ、その考慮要素は、1. 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、2. 使用者側の変更の必要性、3. 変更後の就業規則の内容自体の相当性、4. 代償措置、5. 労働組合との交渉の経緯、6. 他の労働組合又は従業員の対応、7. 同種事項に関する我が国社会における一般的状況、である。この論文は過去の労働判例データ(127件)から2×2の分割表を経由して、以下の点に数量的に光をあてる。つまり、

1. 多数派労働組合が変更に同意をしていると、それは合理性肯定となるか
2. 特定の不利益変更(例えば、退職金掛け率の縮小)に付随して賃金引き上げなどの代償措置を伴う場合、合理性判定はどうか
3. 多数派組合同意、代償措置存在が同時に重なると、合理性肯定の度合いは強まると予想されるが、

判例データはどう示すか

キーワード：労働条件一般、労働組合、労働運動、労働判例、労委命令

## I 序

経営不良による賃下げ、あるいは賃金体系を年功序列から成果主義タイプに変えようとする場合、まず企業は就業規則を変更し、当該労働基準監督署に新規則を届ける必要がある。こうした（不利益）変更は労働協約による場合もあるが、協約は対象が労働組合員に限られるから、全従業員に新ルールを適用するには就業規則の変更が避けられない。この場合の不利益変更が法的に認められるかどうかについては（合理性の肯定）、最高裁による以下の考慮要素がある（認められない場合は「合理性の否定」という結果になる。第四銀行事件・最2小判平成9年2月28日民集51巻2号705頁）。

1. 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度
2. 使用者側の変更の必要性の内容・程度
3. 変更後の就業規則の内容自体の相当性
4. 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
5. 労働組合との交渉の経緯
6. 他の労働組合又は他の従業員の対応
7. 同種事項に関する我が国社会における一般的状況

ここで「1. 不利益の程度、3. 相当性」、「2. 必要性」がコアとなる要素であり（荒木（2001））、4、5、6、7は法的判断に外部から影響をあたえるものとして考えられている。

ところで本稿の目的は次のようである。

- 1) まず、「1、3」、「2」をコア要素として、この2種にはふれず、多数派組合（あるいは従業員の過半数）が不利益変更に同意をしていると、合理性の肯定、否定はどのようになっているかを昭和43年12月から平成12年9月までの127件の判例に照らして数量的に追跡する。これには2×2の分割表作成が有効である。つまり、

$n(1,1)$ : 多数派組合の同意がある場合の合理性肯定事案数（分割表の左上に入る）

$n(1,2)$ : 多数派組合の同意がある場合の合理性否定事案数（右上に入る）

$n(2,1)$ : 多数派組合の同意がないときの合理性肯定事案数（左下に入る）

$n(2,2)$ : 多数派組合の同意がないときの合理性否定事案数（右下に入る）

として「 $n(1,1)$ ,  $n(2,2)$ 」が「 $n(1,2)$ ,  $n(2,1)$ 」に比較して大きい値をとれば、合理性肯定と多数派組合同意との関連度はプラスの方向に強いと判定するのである。数量的に示す統計量は  $Q$ 、 $chi^2$  乗、などと書かれる。不利益変更に関する研究において、分割表を導入する文献は本稿が最初では

ない。菅野・諏訪（1994）は7項目の考慮要素から「1. 不利益の程度」、「2. 必要性」を抽出したうえで、それぞれについて3ランクの順序づけをし、3×3の分割表を示した（しかしながら、それは統計処理を行うものではない。「1」、「2」の関連を測るというよりは、9箇所の box のある1つに特定事件の合理性判断を対応させる手法である）。

2) 次に「4. 代償措置の存在」と合理性肯定の関連度の議論は、片岡（2004）であたえられたが（もちろんこれらにはプラスの関連がある）、続いて以下で「4」、「5、6」が重なった場合、この状況と合理性肯定、否定との関連度はどのようになるかを見る。結論を先取りすれば、こうして考慮要素が重複されると、関連度は極めて強くなる。

3) また、荒木（2001, pp. 263-269）は「2. 必要性」、「1. 不利益の程度（横軸の方向を反対にとる）、3. 相当性」の相補性を主張し、これらの変数の和が、2次元面上のある境界を超えれば、合理性肯定、それに到達しない場合は合理性否定になる、とした。さらに、この境界線は

- ・不利益変更が「5、6」をみたしているか
- ・不利益変更の特定のタイプ、例えば変更は賃金、退職金に関係するものか

にしたがって上、下にシフトすると主張した。つまり、分割表とは別に、彼は合理性判断結果が要素「5、6」あるいはタイプによって変化するというのである。以下、こうした点を労働判例データから事後的に確かめる。代償措置の欠落、あるいは不利益変更タイプが賃金、退職金に関係すれば、2次元面上に引かれる45度線が上方にシフトする点は確認されているので（片岡（2004））、したがって、ここでは不利益変更が

- ・「5、6」をみたしているか
- ・「4」、「5、6」が同時に起きる

ときの境界のシフトの問題などを考える。結果は荒木（2001）に見る内容と整合的である。つまり、不利益変更が「5、6」をみたすと、そうでない場合より境界は下方にシフトし、裁判所の判断は合理性肯定に傾きやすい（合理性肯定の領域は大きくなる）。

以下、本論に入る前に注意点をあげておこう。つまり

(1) 対象とする判例データの採択範囲を昭和43年12月から平成12年9月とする理由は、就業規則変更法理がこの起点に提示され、これを受けて数多くの判例の積み重ねがあり、平成12年9月のみちのく銀行事件においてこの分野の議論が頂点に達したと思われるからである（野田（2003, 2001）はみちのく銀行事件が不利益変更法理にいかに大きなインパクトをあたえたかをレポートしている：みちのく銀行事件・最1小判平成12年9月7日民集54巻7号2075頁。野川（2007a）、中窪・野田・和田（2007）、菅野（2005）、王（2003）にはその後の不利益変更に関する判例、裁判例がすでに多数ある）。

(2) 判例データから何らかの意味を読み取るために、数量的、統計的手法を導入した文献は大竹・

藤川（2001）であるが、それは整理解雇の4要件（要素）によって解雇有効性を説明するものであり、ここで扱う就業規則変更法理に関する内容ではない。また、神林（編）（2008）による扱いてもデータからの観点を含めた整理解雇の内容である。

- (3) 大量の判例データから労働条件変更を賃金関係など4種のタイプ別に分けたうえで、合理性肯定、否定の再分類を試みたのは、大内（1999）である。また、青野（1998）は変更法理に関する考慮7要素のうち、どれが、どのタイプの変更に効いているかを特定の事案について検討したものであるが、それら2論文は数量的手法によってはいない。大内（編）（2004）、井上（2005）も考え方としては、上記先行2文献と同様である。
- (4) また、最近の労働契約法の議論においても、これまでの就業規則変更法理に修正が加えられる可能性はないので、II以下に展開する内容は、契約法施行後の就業規則変更に関する紛争の判断に適用可能である。こうして、7項目の合理性考慮要素と合理性肯定・否定の関連度を統計的に測るという作業の基本的な部分は、現時点で意味あるものであろう（労働契約法において、先の考慮要素7項目のうち、4、6、7は1、2、3、5に吸収されている。詳しくは、土田（2008）、山川（2008）、野川（2007b）、「労働契約法の施行について」平成20・1・23基発0123004号（労働契約法第9条・第10条関係）、参議院厚生労働委員会平成19年11月20日付議事録）。

## II 多数派組合同意と合理性判断

はじめに不利益変更をタイプ別に区分したうえで、それぞれについて多数派組合（従業員過半数の場合も含む）が変更同意している件数、さらにそのうちで裁判所によって合理性を否定された件数を表1に掲げた。すぐ気づくように、多数派組合が同意をしている事案数は全体のおよそ1/2、正確には64/127であり、そのうち合理性が否定された件数も18/64(=0.28125)だけある。すすんで「多数派組合同意」、「合理性肯定-否定」の関連度をプールして見るために、この場合についての分割表を表2に示した。多数派組合同意と合理性肯定-否定の関連係数Q、*chi2*乗統計量はそれぞれQ=0.78208、*chi2*乗=29.38440であり、他方、自由度1のカイ2乗分布の右側5%、1%点はそれぞれ3.84、6.63だから、比較すれば、

$$chi2 \text{ 乗} = 29.38440 > 6.63 > 3.84 \quad (2.1)$$

となっている。いま、帰無仮説H、対立仮説Kをそれぞれ

H：多数派組合同意と合理性肯定には関連はない

K：関連はある

とすると、(2.1) は仮説  $H$  を棄却することが不可能であることを言っている。つまり、表 2 の数値  $n(i,j)$  は多数派組合同意と、合理性肯定のあいだにはプラスの強い関連がある点を示している。

$Q$ 、 $chi2$  乗の計算方法は表 2 の注を見るとよい。 $Q$  は定義上  $-1$  と  $+1$  のあいだにあり、分割表の  $n(1,1)$ 、 $n(2,2)$  (対角部分) が  $n(1,2)$ 、 $n(2,1)$  (非対角部分) と比較して相対的に大きい場合は 1 に近くなり (プラスの関連)、これとは逆の大小関係がある場合は  $-1$  に近くなる (マイナスの関連)。さらに、第 1 行の  $n(1,1)$ 、 $n(1,2)$  が第 2 行の  $n(2,1)$ 、 $n(2,2)$  に比例するケースでは  $Q$  は 0 になる (列についても同様である)。関連の方向を調べるには  $Q$  の方がよいが、 $Q$  の確率分布は複雑なため、統計的な意味での推論を必要とする場合、関連それ自体の有無を見るには  $chi2$  乗統計量もちいるのが常である。 $chi2$  乗はプラスの値をとり、上限はない。当然  $chi2$  乗が大きければ、2 つのカテゴリには関連があると判定される。

関連係数  $Q$  は多数派組合同意であれば、合理性肯定を導くという方向の指定 (あるいはその逆) を強く意味するものではないが、関連度を統計的に測る  $chi2$  乗統計量 (29.38440) が上のケースでこれだけ大きいという点は、強調されてよい。重ねて言うと多数派組合同意と裁判所による合理性の肯定は無関係に生じているものではない。

表 1 不利益変更のタイプ、多数派組合同意、合理性判断

	(1)	(2)	(3)
A : 賃金	44	27	10
B : 退職金	28	10	3
C : 定年制	24	13	2
D : 勤務時間等	31	14	3
	127	64	18

注：第 1 列 (1)：タイプ別の標本数  
 (2)：(1) のうち、多数派組合あるいは従業員の過半数が不利益変更同意している件数  
 (3)：(2) のうちで裁判所によって合理性が否定された件数 (単に合理性否定の件数ではない)

A : 賃金に関する不利益変更  
 B : 退職金に関連する不利益変更  
 C : 定年制の新設、定年年齢の引き下げ  
 D : 勤務時間の変更その他 (週休 2 日制の採用に伴い、土曜の勤務時間帯を平日に移し、平日勤務時間を延長する例など)

表2 多数派組合同意と合理性判断

	合理性肯定	合理性否定	
多数派組合同意	46 ( $n(1,1)$ )	18 ( $n(1,2)$ )	64 ( $n(1,.)$ )
多数派組合同意なし	15 ( $n(2,1)$ )	48 ( $n(2,2)$ )	63 ( $n(2,.)$ )
	61 ( $n(.,1)$ )	66 ( $n(.,2)$ )	127 ( $n$ )

注：関連係数  $Q$ 、 $chi^2$  乗統計量はそれぞれ次のように計算される（池田ほか（1991）、木下（編）（1996）、Bickel and Doksum（1977）を参照）。

$$Q = (n(1,1)n(2,2) - n(1,2)n(2,1)) / (n(1,1)n(2,2) + n(1,2)n(2,1))$$

$$= 0.78208$$

$$chi^2 \text{ 乗} = n((n(1,1)n(2,2) - n(1,2)n(2,1))^2) / (n(1,.)n(2,.)n(.,1)n(.,2))$$

$$= 29.38440$$

表2の議論は不利益変更のタイプを特定することなく計算した  $Q$ 、 $chi^2$  乗の値であるが、続いてタイプ別、つまり不利益変更の内容を

- A：賃金
- B：退職金
- C：定年制
- D：勤務時間その他等

に区分した場合の  $2 \times 2$  の分割表を表3、表4、に示す。こうした区分はもちろん大内（1999）にしたがっているが、A、B、C、Dを単独で取り出すと、事案数（標本数）が小さくなって統計的判断に困難をきたすので、

(A,B), (C,D)

のようにプールして考える。この場合のプール自体はそれなりの意味がある。つまり、最高裁は以下のように言う（大曲市農業協同組合事件・最3小判昭和63年2月16日民集42巻2号60頁）。

「特に、賃金、退職金などの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できるだけの高度の必要性に基づいた合理的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。」

つまりこれは、(A. 賃金、B. 退職金)、(C. 定年制、D. 勤務時間その他) では不利益変更があった場合、裁判所による合理性審査の度合いには差があり、A、Bについては判断は慎重にされるべきと言っているから、これに対応して (A,B), (C,D) として分割表を2通りに分けて考えるのである。

表3 多数派組合の意向と合理性判断 (A,B をプールするケース)

	合理性肯定	合理性否定	
多数派組合同意	24	13	37
多数派組合同意なし	5	30	35
	29	43	72

$Q = 0.83439$

$chi2 \text{ 乗} = 19.12840$

修正  $chi2 \text{ 乗} = n((n(1,1)n(2,2) - n(1,2)n(2,1)) - n/2) \text{ の } 2 \text{ 乗} / (n(.,1)n(.,2)n(1,.)n(2,.)) = 17.08352$

修正  $chi2 \text{ 乗} : n(1,2) < 6, n(2,1) < 6$  が1カ所でも成立するケースでは、この統計量をもちいるのがよい。詳しくは、池田ほか(1991)を参照。

表4 多数派組合の意向と合理性判断 (C,D をプールするケース)

	合理性肯定	合理性否定	
多数派組合同意	22	5	27
多数派組合同意なし	10	18	28
	32	23	55

$Q = 0.77578$

$chi2 \text{ 乗} = 11.83355$

修正  $chi2 \text{ 乗} = 10.02725$

表3、表4から以下が読み取れる。

- 1) (A,B), (C,D) についてそれぞれ  $Q = 0.83439, 0.77578 > 0$  だから多数派組合同意と合理性肯定にはプラスの関連があるが、(C,D) より (A,B) に関する方が関連度は強い。全体をプールしたときの  $Q$  は  $Q = 0.78208$  で、これは (A,B), (C,D) とタイプを分けた場合のほぼ中間の値をとる。
- 2) 統計的判断を加えるために用いる  $chi2$  乗統計量も (A,B), (C,D) について、それぞれ  $chi2 \text{ 乗} = 19.12840, 11.83355$  で、自由度1のカイ2乗分布の右側5%点は3.84だから、関連度は高く、結果は統計的に有意である点を示している。
- 3) (A,B) について  $n(2,1) = 5$ , (C,D) については  $n(1,2) = 5$  となり、この  $n(i,j)$  は小さいので修

正された  $chi^2$  乗統計量も同時に示すと、修正  $chi^2$  乗 = 17.08352, 10.02725 であって、これも有意だからさきの結論が変わることはない。

ところで、片岡（2004）で指摘されたように、C：定年制、に関する不利益変更の内容を C(1)：定年制の新設、C(2)：定年年齢の引き下げ、に区分したうえで、(A,B,C(2)), (C(1),D) とプーリングの方法を変えると、結果は幾分異なった。詳しく言えば、C(1) は従来白紙であった労働契約の一部分に新たな不利益変更内容を書き込むものであり、他方、C(2) はこれまでの労働契約を無視し、予定され、計画される整理解雇とも解釈可能である。つまり、例えば、定年年齢が 55 歳のとき、55 歳を 50 歳に引き下げられた場合、これまでは定年年齢が 55 として適用を受けるはずであった被用者にとって、55-50 歳の部分については、労働力提供の拒絶を使用者から通告されることになる（大内（1999）は定年年齢の引き下げのケースでは合理性が否定される傾向が現れている、と述べる（広島荷役事件・広島地判昭和 62 年 5 月 20 日労民集 39 卷 6 号 609 頁）。また、使用者側弁護士の立場から、国府（1995）は引き下げは不利益変更の最たるもの、とコメントした）。

以下、表 5、表 6 に (A,B,C(2)), (C(1),D) のようにプールした場合の  $2 \times 2$  の分割表を示す。

表 5 多数派組合の意向と合理性の判断 (A,B,C(2) をプールするケース)

	合理性肯定	合理性否定	
多数派組合同意	25	15	40
多数派組合同意なし	5	33	38
	30	48	78

$$Q = 0.83333$$

$$chi^2 \text{ 乗} = 20.04523$$

$$\text{修正 } chi^2 \text{ 乗} = 18.01472$$

表 6 多数派組合の意向と合理性判断 (C(1),D をプールするケース)

	合理性肯定	合理性否定	
多数派組合同意	21	3	24
多数派組合同意なし	10	15	25
	31	18	49

$$Q = 0.82608$$

$$chi^2 \text{ 乗} = 11.88776$$

$$\text{修正 } chi^2 \text{ 乗} = 9.93175$$

区分  $(A,B)$ ,  $(C,D)$  と  $(A,B,C(2))$ ,  $(C(1),D)$  で多数派組合同意、合理性肯定-否定の関連度はどのように変化しただろうか。 $(A,B)$ ,  $(A,B,C(2))$  の  $Q$ 、 $chi2$  乗、修正  $chi2$  乗を表 5、表 6 で比較してもこれら統計量にさほど違いはない。

ケース $(A,B)$	ケース $(A,B,C(2))$
$Q$ : 0.83439	0.83333
$chi2$ 乗 : 19.12840	20.04523
$A$ : 賃金	
$B$ : 退職金	
$C(2)$ : 定年年齢引き下げによる不利益変更	

しかしながら、 $(C,D)$ ,  $(C(1),D)$  の  $Q$ 、 $chi2$  乗、修正  $chi2$  乗については幾分違いが見られる (表 4、表 6)。つまり

ケース $(C,D)$	ケース $(C(1),D)$
$Q$ : 0.77578	0.82608
$chi2$ 乗 : 11.83355	11.88776
修正 $chi2$ 乗 : 10.02725	9.93175

において、 $Q$  が 0.77578 から 0.82608 へと大きくなり、これは  $(C,D)$  よりも  $(C(1),D)$  を対象にした場合の関連度が強く出ている点を示す。 $(C(1),D)$  の変更事案の内容は先にも述べているように、

$C(1)$  : 定年制の新たな導入  
 $D$  : 勤務時間その他

であって、 $(C(1),D)$  については、 $C$  のうちから不利益の程度が極めて大きい  $C(2)$  : 定年年齢の引き下げ、を除いているために、不利益変更事案全体の同質性が高まり、多数派組合同意と合理性肯定の関連度が強く出ていると見る事ができる。表 6 から  $(C(1),D)$  では、多数派組合同意の割合 = 24/49、合理性肯定の割合 = 31/49、の数値にも注目するとよい。

結局、不利益変更のタイプをプーリングする場合、 $(A,B)$ ,  $(C,D)$  とするより、 $(A,B,C(2))$ ,  $(C(1),D)$  で区分し直すのがよい。つまり、大曲市農業協同組合事件 (最 3 小判昭和 63 年 2 月 16 日民集 42 卷 2 号 60 頁) で最高裁が言う  $A$  : 賃金、 $B$  : 退職金、の 2 通りのタイプに加えて判断を慎重にすべき不

利益変更として、C(2)：定年年齢の引き下げ、を追加し、そうでない（不利益変更について、高度の必要性を要求しない）ものとして、

C(1)：定年制の新設

D：勤務時間その他

とするのである。C(1), C(2)に数えられる典型的な事案としては、

C(1)：秋北バス事件 (Appendix 1, C-1)

C(2)：広島荷役事件 (Appendix 1, C-17, C-18)

があげられるが、最近の例としては、

定年制新設： 新潟・土木建築請負会社事件 (Appendix 1, C-24)

定年年齢の引き下げ：佛教大学事件 (京都地判平成 15 年 1 月 29 日)、芝浦工業大学事件 (東京地判平成 15 年 5 月 27 日、東京高判平成 17 年 3 月 30 日)、姫路獨協大学事件 (神戸地姫路支判平成 17 年 9 月 26 日)

などが見られる (姫路獨協大学事件については、労働者側が個別契約を経由して先に獲得した定年年齢を後の就業規則によって引き下げた事案で、通常の定年年齢引き下げとニュアンスが幾分異なる。つまり、労働契約法 10 条但書が定める特約優先の例に該当する (土田 (2008, p. 225)))。

以上を要約すると、以下のようなものである。

- 1) 就業規則の不利益変更事案全体について、多数派組合同意 (そうでない) と、合理性肯定 (否定) の関連度は統計的にもかなり高い、と判定される。
- 2) 不利益変更のタイプを高度の必要性が要求される内容 (A. 賃金、B. 退職金) に、定年年齢引き下げを含めたグループ (A, B, C(2)) と、高度の必要性が要求されないグループ (C(1), D) に区分した場合でも、それぞれの場合について、多数派組合同意と合理性肯定の関連度は、統計的にやはり極めて高く、(A, B, C(2)) ではその関連の程度が、 $Q$ 、 $chi^2$  乗でそれぞれ 0.83333, 20.04523 である。先の表 2 から表 6 までの全体は以下のようなものである (表 7)。

表7 多数派組合同意と合理性肯定の関連度を示す統計量

変更タイプ	全 体	(A,B)	(C,D)	(A,B,C(2))	(C(1),D)
Q	0.78208	0.83439	0.77578	0.83333	0.82608
chi2 乗	29.38440	19.12840	11.83355	20.04523	11.88776
修正 chi2 乗	—	17.08352	10.02725	18.01472	9.93175
n(事案数)	127	72	55	78	49
n(1,2)	18	13	5	15	3
n(2,1)	15	5	10	5	10

注：n(1,2)：2×2 分割表の右上の数値、n(2,1)：分割表の左下の数値、n(i,j) が小さい場合は chi2 乗よりも、修正 chi2 乗の数値を見るとよい。カイ 2 乗分布の右側 1%点は 6.63 だから、表 7 の統計量はすべて有意である。

### III 代償措置の存在と合理性判断

ところで先に進む前に、不利益変更にともなう代償措置の有無と、合理性肯定 - 否定の関連度についての結果を簡単に示しておこう（土田（2003）はアーク証券事件（1 審）判決文へのコメントのなかで、合理性判断にあっては 1. 代償措置があるか、2. 経過措置の存在、3. 利益調整（相当性）はうまくいっているか、の順序立てを主張した。判例データを経由する計算結果は片岡（2004）による）。

表 8 代償措置存在と合理性判断に関する事案数（不利益変更をタイプ別に区分）

	合理性肯定	合理性否定	
A(1)	13	3	16
A(2)	5	23	28
B(1)	3	1	4
B(2)	8	16	24
C(1)	12	6	18
C(2)	1	5	6
D(1)	8	3	11
D(2)	11	9	20
	61	66	127

注：A, B, C, D の区分は第 II 節と同様（大内（1999））、かつ例えば A(1)：代償措置をともなう賃金制度の不利益変更、A(2)：代償措置がほとんどない場合の賃金に関する不利益変更、等である。ただし、C(1), C(2) についてのみ、定年制度新設、定年年齢引き下げで区分した。

表9 代償措置存在と合理性判断の2×2分割表

	合理性肯定	合理性否定	
A(1),B(1),C(1),D(1)	36	13	49
A(2),B(2),C(2),D(2)	25	53	78
	61	66	127

注：ここで、(1)が付してある不利益変更タイプ A(1) 等は代償措置をとらなう。ただし、C(1)：定年制新設、C(2)：定年年齢引き下げとした。

表8はタイプ別、かつそれぞれのタイプで代償措置の有無を区分したうえ、当該裁判所が判定した合理性肯定 - 否定の事案数のリストである。さらに、表8から表9のような2×2の分割表を導くことができる。

この場合の  $Q$ 、 $chi^2$  乗、修正  $chi^2$  乗統計量は、 $Q = 0.70891$ 、 $chi^2$  乗 = 20.68240 ( $> 3.84$ )、修正  $chi^2$  乗 = 19.05639、 $3.84 =$  自由度1のカイ2乗分布の上側5%点、となっている。こうした結果からその意味は以下になる。就業規則の不利益変更事案について、合理性肯定の割合は、ほぼ50% (= 61/127) であるが、不利益変更の個々のケースを代償措置の有無によって再分類したうえで、2×2の分割表を作ると、代償措置を伴う不利益変更と、裁判所による合理性肯定の判定には、統計的に否定することができない強い関連がある、という点である（正確には、2つのカテゴリに関連がない、という点は強く否定されるという）。繰り返すと、ある不利益変更事案があって、その合理性肯定 - 否定の判断が裁判所に持ち込まれた場合、事前の情報がなければ、この不利益変更が合理性肯定になるかを知ることはほとんど不可能に近い（実際、fifty-fiftyである。表8、表9を参照）。しかし、不利益変更事案に代償措置の存在が加われば、この当該事案と合理性肯定にはきわめて強い関連が生ずるという点である。つまり、これは使用者側がある労働条件について就業規則上、不利益変更する場合は、これに対応して代償措置を備えることが、合理性肯定の判断につながる点を示唆している。こうした考え方については無数の文献がある（例えば、加茂（2005）、河本（2004）、菅野（2005, pp. 106-113）、水野（2005））。

#### IV 多数派組合同意と代償措置の存在が重なる場合の合理性判断

就業規則の不利益変更について、多数派組合同意と裁判所による合理性肯定の判断には強い関連性がある点をIIで示した。さらに、IIIでは不利益変更に意味ある代償措置が付加されると、その場合と合理性肯定では、関連が極めて強い点も示した。それでは、多数派組合同意と代償措置の存在が重なった場合、合理性肯定の度合いはより強くなると考えられるが、その関連は量的にどの程度になるか、

以下でこの点をつきとめよう。この議論を始める前に、次の内容に気づいておく必要がある。つまり、1) 多数派組合が不利益変更に同意する、2) 当該の不利益変更に代償措置が付加される、この2点1)、2) は無関係に起きていないと、1)、2) が重なった場合の効果と合理性肯定の関連度を調べることに意味がない、という点である。繰り返すが、1)、2) がともに同時に関連していれば、1) と合理性肯定に関連があったとしても、それは2) と合理性肯定との関連とほぼ同一の内容のものとなる。しかしながら、この問題を先送りして第V節で示すように、1) 多数派組合が不利益変更に同意する、2) 当該の不利益変更に代償措置の付加の存在、についての関連度はきわめて低いので、上記1)、2) が重なるケースと、合理性肯定の関連度を調べるのは意味ある。

Appendix 2の表は127の事案数について以下を調べ上げたものである。

$R = 1$	合理性肯定
$= 0$	合理性否定（表ではブランクにしてある）
$S = 1$	代償措置がある
$= 0$	代償措置がない
$T = 1$	多数派組合が同意
$= 0$	多数派組合の同意なし、あるいは不明

と定め、表の第4列目に付いては、事案が $S = 1$ 、かつ $T = 1$ をみたととき、1、これ以外は0（ブランク）としてある。これは代償措置があり、かつ多数派組合が不利益変更に同意をしている場合に、変数を1と定義することを意味する。第5列目については、 $S = 1$ 、かつ $T = 1$ でその上、 $R = 0$ のとき、1、これ以外は0としてある。つまり、第4列目で1となったもののうち、合理性が否定される場合に1とする。最後に（第6列）、

$T = 1$ で、かつ $R = 0$ のとき、	1
これ以外、	0

これは多数派組合同意で、かつ合理性否定の場合は、変数を1とすることに等しい。

ここでAppendix 2の表を見て、一方のカテゴリを代償措置の存在と多数派組合の同意が重なるケース（ $S = 1$ かつ $T = 1$ ）、他方を裁判所による合理性肯定（ $R = 1$ ）として $2 \times 2$ の分割表を作ると以下のようなになる。

表 10 「多数派組合同意 ( $T = 1$ )、かつ代償措置存在 ( $S = 1$ )」と合理性判断

	合理性肯定 ( $R = 1$ )	合理性否定 ( $R = 0$ )	
$S = 1$ かつ $T = 1$	27	4	31
そうでない	34	62	96
	61	66	127

注： $Q = 0.84972$

$chi^2$  乗 = 25.07319

修正  $chi^2$  乗 = 23.04552

この場合、関連係数  $Q$ 、 $chi^2$  乗統計量、修正  $chi^2$  乗統計量の数値はそれぞれ表 10 の注のようであり、また、25.07319, 23.04552 は自由度 1 のカイ 2 乗分布の上側 5%点である 3.84 をはるかに超えているから、「 $S = 1$  かつ  $T = 1$ 」と  $R = 1$  に関連がないとは言えないことになる。繰り返すと、これは、代償措置の存在 ( $S = 1$ ) に多数派組合同意 ( $T = 1$ ) が重なる変更事案は、合理性否定にはなりにくいことを統計的にも示唆している。合理性に関するこれら 2 種の考慮要素が重なっているにもかかわらず、当該裁判所によって合理性が否定された 4 例は

- 1) A-9、第四銀行事件 (1 審)・新潟地判昭和 63 年 6 月 6 日
- 2) A-20、第一小型ハイヤー事件 (1 審)・札幌地判昭和 63 年 4 月 19 日
- 3) A-21、第一小型ハイヤー事件 (控訴審)・札幌高判平成 2 年 12 月 25 日
- 4) D-17、羽後銀行事件 (控訴審)・仙台高秋田支判平成 9 年 5 月 28 日

である。ただし、A-9 については、裁判所は就業規則不利益変更の合理性を否定したものの、労働協約による一般的拘束力の適用を認めて、使用者側勝訴となった事案である。

$S = 1$  と  $T = 1$  が重なると、 $Q$ 、 $chi^2$  乗統計量、修正  $chi^2$  乗統計量がどの程度になるかを表 11 に同時に示す。

ここですぐ気づくように、多数派組合同意単独 ( $T = 1$ ) のケースとちがってこれに代償措置の存在が追加されると ( $S = 1$  かつ  $T = 1$ )、合理性との関連度を測る記述統計量  $Q$  は 0.78208 から 0.84972 へとプラスの度合いが明らかに強まる。また、 $chi^2$  乗統計量は  $T = 1$ 、「 $T = 1$  かつ  $S = 1$ 」に対して、それぞれ 29.38440, 25.07319 で、ともに自由度 1 のカイ 2 乗の上側 5%点 3.84 をはるかに超えるから、関連性が統計的に有意である点もわかる。

$S = 1$  から「( $S = 1$ ) かつ ( $T = 1$ )」を考えた場合も同様な点が見られるが、その程度は  $T = 1$  から「( $S = 1$ ) かつ ( $T = 1$ )」の場合よりも幾分大きい。つまり、 $Q$  は 0.70891 から 0.84972 となる。

表 11 「代償措置の存在 (S = 1)、多数派組合同意 (T = 1)、重複 (S = 1 かつ T = 1)」と合理性肯定 (R = 1) の関連性を測る統計量

	S = 1	T = 1	S = 1 かつ T = 1
Q	0.70891	0.78208	0.84972
chi2 乗	20.68240	29.38440	25.07319
修正 chi2 乗	—	—	23.04552
n(1,2)	13	18	4
n(2,1)	25	15	34

注：n(1,2), n(2,1) はそれぞれ 2×2 分割表の右上、左下の事案数である。たとえば、n(1,2) = 13 は S = 1 かつ合理性否定 (R = 0) の事案数。

これは 1) 単独の効果と見た場合、T = 1、つまり多数派組合同意の方が代償措置の存在 (S = 1) よりも合理性肯定との関連度が高い点を意味している。また、2) 追加的効果についても T = 1 が S = 1 よりもまさる点を言っている。

以下、証明をしないが、不利益変更内容をタイプ別に区分した場合に「代償措置の存在、多数派組合同意の重複 (S = 1 かつ T = 1)」と合理性肯定の関連度がどのようになっているかを示す (表 12)。あきらかなように、タイプ別に分類をして事案数が小さくなった場合においてさえ、Q、修正 chi2 乗統計量はかなり高い。

表 12 「代償措置の存在と多数派組合同意の重複 (S = 1 かつ T = 1)」と合理性肯定 (R = 1) の関連度を表す統計量

不利益変更のタイプ	全体	(A,B)	(C,D)	(A,B,C(2))	(C(1),D)	A
Q	0.84972	0.83098	0.88957	0.83962	0.86666	0.90445
chi2 乗	25.07319	—	—	—	—	16.92643
修正 chi2 乗	23.04552	12.24985	8.58207	13.37922	6.64839	14.40560
n：標本数	127	72	55	78	49	44
n(1,2)	4	3	1	3	1	3
n(2,1)	34	16	18	17	17	5

注：カイ 2 乗分布の右側 5%点は 3.84 だから、上の修正 chi2 乗統計量はすべて有意である。

## V (第II節から第IV節への補論)

先のIIからIVにあたえた結果は意味あるものではあるが、ここで分割表作成について注意を指摘しておこう。つまりIIは多数派組合同意 ( $T = 1$ ) と合理性肯定 (否定) の関連度を見たが、IVでは「多数派組合同意 ( $T = 1$ )」と「代償措置の存在 ( $S = 1$ )」が同時に重なったとき、この状況と合理性肯定 (否定) の関連度を議論した。しかしながらすぐわかるように、「 $T = 1$ 」、「 $S = 1$ 」のこれら2つのカテゴリの関連度が強ければ、

- 1) 「 $T = 1$ 」と「 $R = 1$ 」
- 2) 「( $T = 1$ ) かつ ( $S = 1$ )」と「 $R = 1$ 」,  $R = 1$ : 合理性の肯定

の関連度を区分して測る必要はない。極端な場合、「 $T = 1$ 」と「 $S = 1$ 」がつねに連動して生ずれば「 $T = 1$ 」と「( $T = 1$ ) かつ ( $S = 1$ )」は同一内容である。したがって以下、「 $T = 1$ 」、「 $S = 1$ 」の関連度を表13によって計算しておこう。

表13 多数派組合同意 ( $T = 1$ ) と代償措置存在 ( $S = 1$ ) の関連性

事案数全体のケース

	( $S = 1$ )	( $S = 0$ )	
( $T = 1$ )	31	33	64
( $T = 0$ )	18	45	63
	49	78	127

 $T = 1$ : 多数派組合同意 $T = 0$ : 多数派組合拒否あるいは不明 $S = 1$ : 代償措置の存在 $S = 0$ : 代償措置がない

表13から $Q$ 、 $chi^2$ 乗統計量を計算すると、それぞれ $Q = 0.40271$ 、 $chi^2$ 乗 = 5.28758になり、ここで、自由度1のカイ2乗分布の右側5%点、0.5%点はそれぞれ3.84、7.88だから多数派組合同意 ( $T = 1$ ) と代償措置の存在 ( $S = 1$ ) には高度の関連があるとは言えないことがわかる。したがって、 $S = 1$  と  $T = 1$  を統計的にも独立としてあつかってよい。以上の点については、労働条件変更内容をA.賃金、B.退職金、C.定年制、D.勤務時間その他、のタイプ別に分け、これらをプールした場合においても同様である。以下にその分割表 (表14) を示そう。

表 14 多数派組合同意 ( $T = 1$ ) と代償措置存在 ( $S = 1$ ) の関連性

(A,B) のケース

	(S = 1)	(S = 0)	
(T = 1)	16	21	37
(T = 0)	4	31	35
	20	52	72

(C,D) のケース

	(S = 1)	(S = 0)	
(T = 1)	15	12	27
(T = 0)	14	14	28
	29	26	55

(A,B,C(2)) のケース

	(S = 1)	(S = 0)	
(T = 1)	16	24	40
(T = 0)	4	34	38
	20	58	78

(C(1),D) のケース

	(S = 1)	(S = 0)	
(T = 1)	15	9	24
(T = 0)	14	11	25
	29	20	49

そうして以上の  $2 \times 2$  の分割表から関連度を測る統計量  $Q$ 、 $chi^2$  乗などを計算すると、以下のようになる (表 15)。

表 15 多数派組合同意 ( $T = 1$ ) と代償措置存在 ( $S = 1$ ) の関連度を測る統計量 (タイプ別に分類するケース)

不利益変更のタイプ	全体	(A,B)	(C,D)	(A,B,C(2))	(C(1),D)
Q	0.40271	0.71034	0.11111	0.70000	0.13402
chi2 乗	5.28758	9.07452	0.17020	8.87869	0.21411
修正 chi2 乗	—	7.55796	—	7.40013	—
n : 標本数	127	72	55	78	49
n(1,2)	33	21	12	24	9
n(2,1)	18	4	14	4	14

注：ここで Q、chi2 乗統計量などはもちろん小さい方が望ましい（以上、2種の考慮要素間に（1次の）関連性がないという内容は、通常の回帰理論において Z(1)、Z(2)を連続的説明変数とした場合、これらの変数間で1次従属の関係がない、とする点に対応する（木下（編）(1996)））。

表 15 が示すように、Q、chi2 乗などの数値はそれほど大きくない。これは代償措置の存在 ( $S = 1$ ) と多数派組合同意 ( $T = 1$ ) がたがいに無関係に起きることを言っている。そうであれば、 $S = 1$ 、 $T = 1$  が重なった場合、これが合理性の判定にあたる効果を見るのは意味ある。それゆえ、「( $S = 1$ ) かつ ( $T = 1$ )」と  $R = 1$  (合理性肯定) の関連度を第IV節で調べたのである。

#### VI 合理性判断に関する考慮要素間の相補性（荒木（2001, pp. 263-269）への解釈）

就業規則の不利益変更に関する合理性判断は次の7項目の考慮要素、つまり

1. 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度
2. 使用者側の変更の必要性の内容・程度
3. 変更後の就業規則の内容自体の相当性
4. 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
5. 労働組合等との交渉の経緯
6. 他の労働組合又は他の従業員の対応
7. 同種事項に関する我が国社会における一般的状況

によってなされるが、ここでももちろん1、2、3が重要な要素であり、特に荒木（2001）は「2」、「1、3」の大きさをそれぞれ2次元上の縦軸、横軸にとり、この場合の要素間の相補性を議論した（1

については3に重ねて横軸の方向を反対にとる；荒木（2001, pp.263-269）の図1、図2、図4）。また、最近の井上（2005）にも同様の図がある（1.不利益の程度、2.変更の必要性、3.変更後の内容自体の相当性、をコア要素とする点については、異論はないであろう。村中（2002）はNTT事件（1審）について、要素1、2、3に照らし合わせ、判決文内容を詳細に検討している。最高裁判所事務総局（2001）にも、合理性判断と考慮要素間の関係について精密な議論がすでにある）。

$x(1)$ ：内容自体の相当性、不利益の程度（方向を反対にとる）

$x(2)$ ：変更の必要性の内容・程度

とすると、例えば

合理性肯定の領域： $0 < x(1) < 1, 0 < x(2) < 1, x(1)+x(2) > 1+k$ を同時に満たす部分

$k > 0$ ：不利益変更がA.賃金、B.退職金、に關係するケース

であり、 $k = 0$ であれば、 $x(1)+x(2) > 1$ が合理性肯定の領域を示しており、ある特定の事案について「相当性の大きさ、不利益の程度（方向を反対に測る）」、「必要性の大きさ」をそれぞれ $x(1)^*$ 、 $x(2)^*$ とすると、 $(x(1)^*, x(2)^*)$ が不等式 $x(1)+x(2) > 1$ を満たせば、この不利益変更事案は合理性肯定ということになる。逆にみれば、合理性否定である。この理解のもとに、荒木（2001）は以下を指摘した。

1) 不利益変更がA.賃金、B.退職金、に關係すると、境界を示す表現は $x(1)+x(2) = 1$ から $x(1)+x(2) = 1+k, k > 0$ へシフトする。つまり、就業規則不利益変更で十分な注意を払う必要があるタイプ(A,B)については、C.定年制、D.勤務時間その他、の場合よりも裁判所による合理性肯定の判断はより厳格になる。

2) 境界を示す表現 $x(1)+x(2) = 1+k$ について、もし多数派組合が不利益変更に同意をしていれば、この $k$ は負である（荒木（2001, p.267, 図4））。

また、片岡（2004）が示す追加的内容は次のようなものである。ある変更事案について、特定の $(x(1)^*, x(2)^*)$ が $0 < x(1) < 1, 0 < x(2) < 1$ の矩形の中で一様に分布するという仮定のもとで、

$n(A,B)$ ：A, Bに關係する事案数（矩形の面積そのもの）

$n2(A,B)$ ：変更タイプA, Bのうちで合理性否定となった事案数

$n(C,D)$ ：C, Dに關係する事案数（矩形の面積そのもの）

$n2(C,D)$ ：C, Dのうちで合理性否定となった事案数

とすると、合理性肯定、否定を区分する 45 度線はタイプ  $C, D$  については、

$$x(1)+x(2) = 0.91452 (< 1),$$

$A, B$  では

$$x(1)+x(2) = 1.10247 (> 1)$$

となった ( $A, B$  の場合において、 $k, n, n_2$  の関係は  $((1-k)(1-k)) = 2(n-n_2)/n$  である)。つまり、Appendix 1, 2 の判例データからもタイプ  $A, B$  については荒木 (2001) のいう 45 度線が上方 (右側) にシフトし、合理性否定となる領域が大きくなっているのが読みとれた。同様の考え方を不利益変更に多数派組合が同意しているかどうか、についても適用することができる。

以上の留意点としては

- 1) 多数派組合が同意をしたとき、45 度線  $x(1)+x(2) = 1+k(2)$  を考えると、 $k(2) < 0$  となる (荒木 (2001, p.267) の推論)。
- 2) 多数派組合同意の事案数 = 64、このうち合理性否定の事案数は 18、したがって、 $((1+k(2))(1+k(2)))/2:1 = 18:64$  を解くと、 $k(2)$  は  $-0.25$  である。
- 3) 一様分布 (uniform distribution) の意味：取り上げる変数が 1 種類であれば、事前情報 (prior information) がない場合、当該変数が一定区間内で一様に分布する、という仮定は自然であり、また頻繁に採用される (Kataoka, Miyashita and Morimune (1990))。2 変数に拡張されたケースであれば、その同時分布の領域は当然矩形となる。

である。

こうして多数派組合同意の場合、境界を示す表現は、 $x(1)+x(2) = 0.75$  となる。一般に境界線を  $x(1)+x(2) = 1+k$  とするときの  $1+k$  を各ケースについて計算した結果を示す (表 16)。表 16 の  $q$  の値は Appendix 1, 2 の判例データから計算される合理性否定の割合である。

表 16 不利益変更に関する状況と、合理性肯定（否定）となる矩形内の領域を区切る  $1+k$

	$1+k$ の値	$n$ (標本数)	$q(0 < q < 1)$
1) 多数派組合同意、代償措置の存在などの情報が当該事案についてないケース	1.01988	127	0.51968(= 66/127)
2) 不利益変更に多数派組合が同意をしたケース	0.75	64	0.28125
3) 代償措置が存在するケース	0.72844	49	0.26530
4) 上記の 2)、3) が両立するケース	0.50800	31	0.12903
5) (A,B) のタイプに限定	1.10247	72	0.59722
6) (C,D) のタイプに限定	0.91452	55	0.41818
7) (A,B,C(2)) のタイプに限定	1.12293	78	0.61538
8) (C(1),D) のタイプに限定	0.85714	49	0.36734

注 1 :  $1+k$  の意味 :  $1+k$  が大きいとき、合理性否定の領域は広がる。 $k = 0$  で合理性肯定 - 否定の領域（面積）は同一である。

2 :  $q$  : 合理性否定の割合

3 : 表 16 の 5) から 8) は不利益変更をタイプ別に区分したケースである。分類方法は大内 (1999) による。

4 : A : 賃金、B : 退職金、C : 定年制、D : 勤務時間その他、C(1) : 定年制度の新設、C(2) : 定年年齢の引き下げ

5 : 標本数が大きいとき、 $q$ ,  $1+k(q$  の関数) の真の母数について、統計学でいう信頼区間をあたえることが可能である。しかしながら、今回の場合においては標本数全体が 100 強であるので、表 16 の結果は記述統計の範囲にとどまる (第 II 節 - V 節の分割表の検定に関する標本数については、統計理論から 50-100 強でももちろん十分である (池田ほか (1991))。)

表 16 の境界線 ( $1+k$ ) で判定して、以下を読み取ることができる。

1. 就業規則の不利益変更事案において何らかの事前情報がなければ、合理性が肯定される割合は事案のうちほぼ 50% であり、合理性肯定 - 否定の領域を分ける 45 度線も事案数から事後的に計算すると、 $x(1)+x(2) = 1+k (= 1.01988)$  となって、 $1+k$  はほぼ 1 である。
2. 不利益変更に多数派組合が同意をしている場合、 $1+k$  の値は 0.75 までに低下し、事後的に計算した合理性肯定の領域は大きくなる。「多数派組合同意」と「代償措置の存在」についてそれぞれの  $1+k$  を比較すると、代償措置の存在による方が肯定となる領域は幾分大きい。つまり、

$$1+k = 0.75, \text{ 多数派組合同意}$$

$$1+k = 0.72844, \text{ 代償措置の存在}$$

となって、45 度の境界線は代償措置存在の場合では確かに下がる (左側シフト)。

3. 多数派組合同意 ( $T = 1$ ) と代償措置の存在 ( $S = 1$ ) が重なると、 $1+k$  は 0.50800 と小さくなる。つまり、合理性ははるかに肯定されやすくなる (合理性肯定の割合はほぼ 0.87 である)。必要があって使用者側が不利益変更をする場合、とるべき対処方法に関する弁護士 (使用者側) のコメントを見ると、常にこれら 2 通りの記述がある (加茂 (2005)、河本 (2004)、水野 (2005))。
4. 不利益変更内容を A. 賃金、B. 退職金、C. 定年制、D. 勤務時間その他、のタイプ別に区分すると、(A,B), (C,D) では (A,B) の方が合理性が肯定されにくい。この結果は最高裁の判断と整合的である (大曲市農業協同組合事件・最3小判昭和63年2月16日民集42巻2号60頁)。つまり、事後的な計算結果より、(A,B) で、 $1+k = 1.10247$ 、他方 (C,D) について  $1+k = 0.91452$  ( $< 1.10247$ ) だから、(C,D) に関する合理性肯定の領域があきらかに大きくなっている。 $1+k$  のくいちがいの大きさは、0.18795 である。
5. ただし、こうした (A,B), (C,D) の 2 分類よりも、(A,B,C(2)), (C(1),D) と再分類する方が、不利益変更に関する 2 つのタイプの特徴をよりはっきりとさせるのがわかる。つまり、C を

C(2) : 定年年齢の引き下げ

C(1) : 定年制の新設

に分割し、(A,B,C(2)), (C(1),D) について 45 度線に関するパラメタ  $1+k$  を計算すると、

$$1+k = 1.12293 : (A,B,C(2))$$

$$1+k = 0.85714 : (C(1),D)$$

となる。こうして、不利益変更のタイプ区分を (A,B,C(2)), (C(1),D) とする方がそれぞれの  $1+k$  の差異 ( $= 0.26579 > 0.18795$ ) が大きくなり、この再分類方法が成功しているのが読み取れる。

## Ⅶ 結 び

就業規則の不利益変更に関する合理性判断が裁判所に持ち込まれた場合、その考慮要素は

1. 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度
2. 使用者側の変更の必要性の内容・程度
3. 変更後の就業規則の内容自体の相当性
4. 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
5. 労働組合との交渉の経緯
6. 他の労働組合又は他の従業員の対応
7. 同種事項に関する我が国社会における一般的状況

であるが、ここで取り上げた問題の 1 つは、

- 1) 5に関連して、多数派組合が不利益変更に同意をしていると、合理性判定はどうか
- 2) 4の代償措置存在をみたと、判断はどうか
- 3) 1)、2) が重なる場合の判断結果はどのようになるか

であった。以上を過去の労働判例データから2×2の分割表を経由して、次の点をつきとめた。

- (1) 1)、2) とともに、この場合の合理性肯定とは関連度が極めて高い
- (2) 重複のケース、つまり3) では特にそうである

これらの点は、多数派組合同意、代償措置存在が不利益変更を合理性肯定に導くことを示唆している。それは、この問題に関する使用者側弁護士のコメントと同様である（代償措置、経過措置の具備、労働組合との協議の必要性などは繰り返し主張されている（加茂（2005）））。

続いて、不利益変更をタイプ別に区分した場合、A. 賃金、B. 退職金、C. 定年制、D. 勤務時間その他、となるが、表8から

- (3) (C,D) よりも (A,B) の方が合理性否定の割合は大きい
- (4) より詳しく言えば、Cを

C(1)：定年制新設、C(2)：定年年齢引き下げ

と分割し、(A,B,C(2))、(C(1),D) とプールすると、(A,B,C(2)) の合理性否定の割合はきわめて大きくなる。この(3)、(4)は最高裁判決文の内容と整合的である（つまり、それは賃金、退職金については、変更条項が高度の必要性に基づいた合理的内容のものである場合において、その効力を生じる、とした（大曲市農業協同組合事件・最3小判昭和63年2月16日））。

以上の(1)から(4)を統合すると、合理性肯定につながり易い不利益変更事案とは、

- (5) 多数派組合同意と代償措置存在が重なり、かつ不利益変更タイプがC(1). 定年制新設、D. 勤務時間その他、に関係するものであることが予想される。(5)のケースについては、標本サイズが小さくなるので、今回は分割表作成を見送った。

最後に第3点として、以下を強調したい。

- (6) 先の1) 多数派組合同意、あるいは、変更タイプをA. 賃金、B. 退職金に限定するケースに

については、荒木（2001）による合理性判断の推論が先行してある。それは、労働判例データによらず、2次平面上の幾何に頼るものであるが、彼は1) 多数派組合同意、が満たされると、合理性肯定の度合いは強まる。また、タイプA、BについてはタイプC、Dよりも合理性否定の可能性が高まる、とした。こうして、荒木（2001）の結論と、本稿の第VI節で導かれた判例データに依拠する結果とはほとんどうまく整合的である。

ここで取り上げた事案がカバーする期間は、ラフに言って秋北バス事件（昭和43年12月25日）からみちのく銀行事件（平成12年9月7日）までであるが、標本サイズを最近のものにまで引き上げて、2×2の分割表の再計算をすることはもちろん可能である。さらに、みちのく銀行事件最高裁判決の前後で裁判所による合理性判断に違いはあるか、などを統計処理の点から突き止めることは興味深いであろう。当該銀行事件判決以後、特にA. 賃金、B. 退職金、に関係する不利益変更で判断はその境界がより明確になっており（野田（2003, 2001）、大内（編）（2004））、現時点の予想ではあるが、判断と考慮要素の分割表を作成し、関連係数Q、*chi2*乗統計量を計算した場合、その点が反映されている可能性が極めて高い。

\* 本稿は日本経済学会報告（宮下洋氏（京都産業大学経営学部）との共同、H16年9月末、岡山大学）、及びDiscussion Paper Series No. 2009-06（京都産業大学大学院経済学研究科）を加筆、修正したものである。報告においては、分科会座長の大竹文雄教授（大阪大学）から不利益変更問題の経済学的背景、裁判所の所在地によって合理性判断に際立った違いはあるかなどについて、多岐にわたる的確なコメントをいただいた。また、日渡紀夫准教授（京都産業大学法学部）には法学全般の点から数多くお教えを受けた。さらに、論文作成の過程で田中寧教授（京都産業大学経済学部）、夏川知子さんにはお世話をいただいた。記して謝意を表する。

ここで追加的に改めて注意をしておく、合理性判断については「変更の必要性」「不利益の程度」が基本的考慮要素ではある。しかしながら実際には双方は拮抗することが多く、これらは判断に関して決定的ではない。最終的に決め手となるのは、代償措置・関連する労働条件の改善状況、変更労働条件の性質（変更が賃金、退職金に関係するか）、多数派組合との合意、利益・リスクの公平な配分（相当性）など、である（土田道夫（2008）『労働法概説』pp. 217-219、弘文堂）。同様の主張は土田の講演会記録（労働経済判例速報に掲載）にも見られる。

さらに2人の査読者からは長文で詳細なコメントをいただき、厚く御礼申し上げたい。以下、補足説明を簡単に記す。

査読者A：

1. 不利益変更事案は多様化し、増加しつつある、とされるが（土田（2008, p. 215））、最近の統計データからもこの点は裏打ちされる。例えば、地方裁判所における労働民事事件新受付数によると、平成3、16年で通常訴訟は662から2519、仮処分は392から649への数値である（菅野和夫・山川隆一・齊藤友嘉・定塚誠・男澤聡子（2007）『労働審判制度』第2版、弘文堂、p. 4）。
2. 不利益変更が一時的措置であれば、使用者側は就業規則変更をせず、労基署へも届け出をしない。他方、

就業規則変更を経由せずに退職勧奨をすると、継続雇用を求めて当該労働者から訴訟を起こされる可能性がある。この場合使用者側は就業規則変更を選択するであろう（朝日新聞 1994 年 1 月 21 日、朝刊「聴取」を招いた規則変更オークマ定年問題）。本稿の対象はもちろん後者であり、就業規則変更が労働者側の同意を得られず、紛争が裁判所に持ち込まれ、合理性の判断が求められる場合である。

3. 本稿が扱う統計解析の利点であるが、事例の個別の背景はほとんど問わないので、主観が入り込む余地が僅少であり、同一の問題（例えば賃下げ）に対象を限定すれば、この事例集団に対する裁判所の判断の平均的回答内容（合理性があるかないか）を数値で知ることが可能である。

査読者 B:

1. 定年制に関して、事例の集団を引下げ、制度の新設と 2 種類に分けることができる。ここで示したのは、引下げの集団を、「賃下げ、退職金減額」の事例集団に加える方が統計解析の観点からは整合性がある、という点である。定年制新設の事例集団は軽微な不利益変更（例えば、労働時間帯の変更）に分類するのももちろんである。査読者がコメントの中で指摘するように、高度の必要性という要請は賃金、退職金に関する概念であり、（大曲市農業協同組合事件・最 3 小判昭和 63 年 2 月 16 日判時 512 号 7 頁）、したがって、それは定年制に適用されるものではない。しかしながら、最近の裁判例の判決文の中で、「高度の必要性」を定年年齢引下げの事例に当てはめている箇所がある。つまり、「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、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、その効力を生ずるものというべきである。」としたうえで、判決文の最終部分において「平成 13 年就業規則による定年引下げは、その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内容のものであって、少なくとも原告 A については、その効力を認めるのが相当である。」と総合評価を加えている（定年年齢確認請求事件、芝浦工業大学（定年引下げ）事件・東京地判平成 15 年 5 月 27 日労判 859 号 51 頁）。
2. 合理性の有無に関する考慮要素 7 項目のうち、基本的なものは 1. 労働者が被る不利益の程度、2. 必要性、である点は文献の多くが指摘するとおりである（大内（編）（2004, p.466））。しかしながら、土田（2008, p.217）とは異なる文献においても、考慮要素 7 項目を上げたのち、説明を加える項目は、4. 代償措置、5. 労働組合等との交渉の経緯、である（高齢・障がい者雇用支援機構（2007）「最近の人事労務の法律問題」(2) 就業規則の不利益変更に関する判例法理、p.6）。こうした点は、以下のように解釈可能である。2×2 の分割表を作成し、

	合理性肯定	合理性否定
必要性の存在	$n(1,1)$	$n(1,2)$
必要性無	$n(2,1)$	$n(2,2)$

とするとき、事例データを観察すると、 $n(1,1), n(1,2)$  は大きく、 $n(1,1) = n(1,2)$  かつ  $n(2,1)$  はほとんど zero である。つまり、これは使用者側から見て、必要性があるのは当然であり（必要性があるからこそ、労働者側の同意を得ることなく、就業規則変更を行う）、必要性があったとしても、 $n(1,1) = n(1,2)$  だから、裁判所による合理性判断は予測不能であり、また、変更の必要性がない場合、判断が合理性肯定になるはずはない、という点を意味している。さらにこうしたケース  $n(1,1) = n(1,2)$  において関連係数  $Q$  は

$$Q = \frac{\{n(1,1)n(2,2) - n(1,2)n(2,1)\}}{\{n(1,1)n(2,2) + n(1,2)n(2,1)\}}$$

$$= \frac{\{1 - n(2,1)/n(2,2)\}}{\{1 + n(2,1)/n(2,2)\}}$$

となり、 $Q$  は  $n(2,1)/n(2,2)$  のみに依存する。こうして、 $Q$  は関連性を測る統計量としての意味を失う。これが、本稿で「必要性」の考慮要素を議論の中心から遠ざけた理由である。そうした点は「不利益の程度」についても該当する。したがって、「不利益の程度」「必要性」の2要素を扱う場合は、統計解析上改めて何らかの工夫が必要であろう。同様の例として、整理解雇の4要素（4要件）のうちの1つである必要性和、解雇有効-無効の関連性がある。神林（編著）（2008, p. 165）による調査データからこの場合の2×3の分割表は

	必要性否認	必要性是認	判断なし
解雇無効	18	19	10
解雇有効	0	21	5

となっている。すぐ気づくように、解雇の必要性が裁判所によって認められた場合においてさえも、解雇が有効となる事例数はほぼ50%に留まり、これは、必要性という要素が最終判断の予測量としては役に立たないことを意味している。こうした点の解釈としては、例えば以下がある。……裁判例は、この必要性の存否につき、当該企業の経営状態を詳細に検討するが、結論として大部分の事件ではその要件の具備を認めている。要するに裁判所は、人員削減の必要性に関する経営専門家の判断を実際には尊重しているといえよう……（菅野（2005, p. 430））。

#### 参考文献

- 青野覚（1998）「判例における合理性判断法理の到達点と課題」『日本労働法学会誌』92号、pp. 125-146.
- 荒木尚志（2001）『雇用システムと労働条件変更法理』有斐閣.
- 池田貞男・松井敬・富田幸弘・馬場善久（1991）『統計学、データから現実をさぐる』内田老鶴圃.
- 井上克樹（2005）『労働条件変更の判断基準』新日本法規.
- 王能君（2003）『就業規則判例法理の研究』信山社.
- 大内伸哉（編）（2004）『労働条件変更紛争の解決プロセスと法理』日本労務研究会.
- 大内伸哉（1999）『労働条件変更法理の再構成』有斐閣.
- 大竹文雄・藤川恵子（2001）「日本の整理解雇」猪木武徳・大竹文雄（編）『雇用政策の経済分析』東京大学出版会、pp. 3-28.
- 片岡佑作（2004）「就業規則不利益変更の分類 — 標本からの結果 —」『京都産業大学論集、社会科学系列』21号、pp. 31-55.
- 加茂善仁（2005）「定昇制度の廃止は不利益変更に当たるか」『労政時報』3664号、pp. 154-155.
- 河本毅（2004）『労働紛争解決実務講義』日本法令.
- 神林龍（編著）（2008）『解雇規制の法と経済：労使の合意形成メカニズムとしての解雇ルール』日本評論社.
- 木下宗七（編）（1996）『入門統計学』有斐閣.
- 国府敏男（1995）「労働条件の変更と使用者の法的対応策：定年年齢の引き下げができるか」第78回経営法曹全国大会 H6.10.27-28、日経連主催『経営法曹』109巻、pp. 97-123.
- 最高裁判所事務総局（2001）「労働関係民事・行政事件担当裁判官協議会における会議の概要」H10.27.『労働法律旬報』1524号、pp. 14-23.
- 菅野和夫（2005）『労働法』第7版、弘文堂.

- 菅野和夫・諏訪康雄（1994）『判例で学ぶ雇用関係の法理』総合労働研究所。
- 土田道夫（2008）『労働法概説』弘文堂。
- 土田道夫（2003）「最近の労働判例の問題点」『労働経済判例速報』1832号、pp. 20-46.
- 中窪裕也・野田進・和田肇（2007）『労働法の世界』第7版、有斐閣。
- 野川忍（2007a）『労働法』商事法務。
- 野川忍（2007b）『わかりやすい労働契約法』商事法務。
- 野田進（2003）「労働判例の動き」平成14年度重要判例解説『ジュリスト』1246号、pp. 191-198.
- 野田進（2001）「労働判例の動き」平成12年度重要判例解説『ジュリスト』1202号、pp. 198-208.
- 水野聡（2005）「判例にみる賃金制度改定で留意すべきこと：労働協約、就業規則、個別同意の3点から検証する」『労政時報』3649号、pp. 88-101.
- 村中孝史（2002）「賃金を減額する就業規則変更の効力が認められた例：京都地裁平成13年3月30日判決 NTT 事件（労判804号19頁）」『民商法雑誌』125巻、4・5号、pp. 626-649.
- 山川隆一（2008）『労働契約法入門』日本経済新聞社。
- Bickel Peter J. and Kjell A. Doksum（1977）*Mathematical Statistics: Basic Ideas and Selected Topics*, San Francisco: Holden-Day.
- Kataoka Yusaku, Hiroshi Miyashita and Kimio Morimune（1990）“The First Moment of an Ordinary Least Squares Estimate for Bivariate Koyck Distributed Lag Models,” *The Economic Studies Quarterly*, Vol. 41, No. 3, pp. 205-220.

## Appendix 1

## 判例リスト

読み方：1) A：賃金、B：退職金、C：定年制、D：勤務時間その他

2) -：番号の右に - が付してある事案は合計 29 件あり、労働基準関係判例検索 <http://www.zenkiren.or.jp/hanrei/> から採用した。それ以外は大内（1999）による。

3) \*：合理性否定

+：代償措置存在

## データ採択に関する補足説明：

1. 合理性とは意味あいが幾分異なる事案、合同タクシー事件（C-8）なども一応対象に含めた。このケースは契約説を採用して定年年齢引き下げの拘束力を否定した（大内（1999）による解釈）。
2. 合理性判断によらず、公序良俗に反する立場からのケース、伊豆シャボテン公園事件（静岡地沼津支判、昭和 48 年 12 月 11 日、労民集 26 卷 1 号 77 頁）などは考察対象からはずした。
3. 同一の事件であっても、1 審、控訴審、上告審とある場合はそれぞれ別に数えた。例えば、1 審で合理性肯定、控訴審では合理性否定という判断はよくある。仮処分から始まるケースについても、別個のものとして扱った。ただし、差戻し審は含めていない。というのは、審級間で裁判所の判断は独立とされるからである。また、差戻しの場合は、通常、上級審の結果が踏襲されるから、先の判断と無関係ではありえない。これらの内容は、127 件の事案の合理性判断結果は統計的にたがいに独立に起きている、という本稿の仮定の裏づけでもある（本文では詳しく述べなかったが、 $2 \times 2$  の分割表作成、関連性についての仮説検定はこの独立の仮定があってはじめて正当化される（池田ほか（1991）、木下（編）（1996）、Bickel and Doksum（1977））。最高裁、差戻し審、それぞれの判断結果の関係については、例えば、みちのく銀行事件が上げられる：最 1 小判平成 12 年 9 月 7 日民集 54 卷 7 号 2075 頁、仙台高判平成 14 年 2 月 12 日労判 822 号 52 頁：差戻し控訴審の結果内容には、最高裁判断に加えて、労働者側に支払われるべき差額賃金の具体的計算手続きが挿入されたのみである）。
4. 労働者側敗訴であったとしても、合理性否定の判断ももちろんある（第四銀行事件（1 審）A-9）。
5. 同一事件で 1 審はタイプ C、控訴審はタイプ B、に分類したケースもある（朝日火災海上保険事件（高田・1 審（C-19）、控訴審（B-12））：これは大内（1999）にしたがっている）。
6. 不利益変更が各タイプに及ぶケースがある。例えば、朝日火災海上保険事件（高田）B-12, 13 では、会社合体にともない、A. 賃金、B. 退職金、C. 定年制、のすべてに変更が生じた。簡単のために、A は無関係として、こうした重複を認める統計処理は次のようになる。とりうる変数、結果をそれぞれ  $X = 0, 1, 2$  として
 
$$X = 0 \dots\dots B \text{のみ} (B \text{かつ} [C \text{ではない}])$$

$$1 \dots\dots C \text{のみ} (C \text{かつ} [B \text{ではない}])$$

$$2 \dots\dots B, C \text{が重複}$$
 のように定式化すればよい。つまり、分類されるカテゴリ、「Bのみ」、「Cのみ」に「B、Cの重複」を付け加えればよい。ただ、対象事案すべてを見る限り、重複するものは少数である。重複のケースに対応する標本数が、不利益変更タイプの 1 箇所のみに関連して起こる場合に比較して極端に少ないので、統計処理上、困難をとまなう。ゆえに、本稿において重複分類を認めていない。B-12, 13 の事案については、控訴審で退職

金請求が現れ、この部分については合理性否定、と判定され（労働者側勝訴）、その後、使用者側が上告し、上告棄却となったものである。上告審において1審原告（労働者側）は退職金以外の請求を争わなかった（大内（1999, p. 90）、荒木（2001, p. 285））。

7. 大内（1999）、あるいは上記の net 上の検索に載らない事件については、非採択とした（未公開の例としては、天理大学（仮処分）事件・奈良地決平成12年3月（定年制関連）などがある）。

#### A. 賃金

- 1\* 日本貨物検数協会事件（1審）・東京地判昭和46年9月13日労民集22巻5号886頁。
- 2\* 同事件（控訴審）・東京高判昭和50年10月28日判時794号50頁。
- 3\* 全日本検数協会大阪支部事件・大阪地判昭和53年8月9日労民集29巻4号590頁。
- 4\* 山手モーターズ事件・神戸地判昭和47年12月5日判タ289号254号頁。
- 5\* 都タクシー事件・京都地判昭和49年6月20日労民集27巻6号628頁。
- 6\* 有田交通事件・和歌山地判昭和55年6月30日労判366号付録27頁。
- 7\* 日本近距離航空事件・札幌地判昭和53年11月6日判タ380号144号頁。
- 8+ 都タクシー事件・新潟地判昭和47年4月7日労経速779号7頁。
- 9\*+ 第四銀行事件（1審）・新潟地判昭和63年6月6日判時1280号25頁。
- 10+ 同事件（控訴審）・東京高判平成4年8月28日判時1437号60頁。
- 11+ 同事件（上告審）・最2小判平成9年2月28日民集51巻2号705頁。
- 12\* みちのく銀行事件（1審）・青森地判平成5年3月30日労民集44巻2号353頁。
- 13 同事件（控訴審）・仙台高判平成8年4月24日労民集47巻1・2号135頁。
- 14\* 同事件（上告審）・最1小判平成12年9月7日労判787号6頁。
- 15\* 駁々堂事件・大阪地決平成7年9月22日労判681号31頁。
- 16 駁々堂事件・大阪地判平成8年5月20日労判697号42頁。
- 17+ 高円寺交通事件・東京地判平成2年6月5日労判564号42頁。
- 18+ 福岡中央郵便局事件・福岡地判平成6年6月22日労判673号138頁。
- 19+ 安田生命保険事件・東京地判平成7年5月17日労判677号17頁。
- 20\*+ 第一小型ハイヤー事件（1審）・札幌地判昭和63年4月19日労判630号12頁。
- 21\*+ 同事件（控訴審）・札幌高判平成2年12月25日労判630号9頁。
- 22+ 同事件（上告審）・最2小判平成4年7月13日労判630号6頁。
- 23 基督教視聴覚センター事件・東京地判昭和61年7月29日労判481号付録85頁。
- 24+ 青森放送事件・青森地判平成5年3月16日労判630号付録19頁。
- 25+ 大阪相互タクシー事件・大阪地判平成4年12月11日労判620号37頁。
- 26 三菱重工業事件・長崎地判平成3年4月16日労判591号51頁。
- 27 三菱重工業事件・長崎地判平成4年7月16日労経速1470号3頁。
- 28\* 大輝交通事件・東京地判平成7年10月4日労判680号34頁。
- 29\*- アーク証券（第1次仮処分）事件・東京地決平成8年12月11日労判711号57頁。
- 30\*- 丸萬産業事件・大阪地決平成8年12月17日労判720号95頁。
- 31+ 安田生命保険事件・東京地判平成9年6月12日労判720号31頁。

- 32\* 広島第一交通事件・広島地決平成10年5月22日労判751号79頁。
- 33\* ユニ・フレックス事件・東京地判平成10年6月5日労判748号117頁。
- 34\* アーク証券（第2次仮処分）事件・東京地決平成10年7月17日労判749号49頁。
- 35\* 池添産業事件・大阪地判平成11年1月27日労判760号69頁。
- 36+ 日本貨物鉄道（賃金請求）事件・東京地判平成11年8月24日労判780号84頁。
- 37\* 日本交通事業社事件・東京地判平成11年12月17日労判778号28頁。
- 38\* 松田砂利工業事件・大分地判平成11年12月21日労経速1721号22頁。
- 39+ 日本貨物鉄道（定年時差別）事件・名古屋地判平成11年12月27日労判780号45頁。
- 40\* アーク証券（本訴）事件・東京地判平成12年1月31日労判785号45頁。
- 41\* シーエーアイ事件・東京地判平成12年2月8日労判787号85頁。
- 42+ ハクスイテック事件・大阪地判平成12年2月28日労判781号43頁。
- 43\* 徳島南海タクシー（未払賃金）事件・徳島地判平成12年3月24日労判784号30頁。
- 44\* 大阪厚生信用金庫事件・大阪地判平成12年11月29日労判802号38頁。

#### B. 退職金

- 1\* 栗山精麦事件・岡山地玉島支判昭和44年9月26日判時592号93頁。
- 2\* 大阪日日新聞社事件（控訴審）・大阪高判昭和45年5月28日判時612号93頁。
- 3\* ダイコー事件・東京地判昭和50年3月11日判時778号105頁。
- 4\* 御國ハイヤー事件・高知地判昭和55年7月17日労判345号65頁。
- 5\* 同事件（控訴審）・高松高判昭和56年9月17日労判425号79頁。
- 6\* 同事件（上告審）・最2小判昭和58年7月15日判時1101号119頁。
- 7\* 総合健康リサーチセンター事件・大阪地判昭和58年9月27日労判418号36頁。
- 8\* 平和運送事件・大阪地判昭和58年11月22日労経速1188号3頁。
- 9+ 大曲市農業協同組合事件（第1審）・秋田地大曲支判昭和57年8月31日判時1143号150頁。
- 10\*+ 同事件（控訴審）・仙台高秋田支判昭和59年11月28日判時1143号147頁。
- 11+ 同事件（上告審）・最3小判昭和63年2月16日判時512号7頁。
- 12\* 朝日火災海上保険事件（高田・控訴審）・福岡高判平成4年12月21日労判691号22頁。
- 13\* 同事件（高田・上告審）・最3小判平成8年3月26日民集50巻4号1008頁。
- 14 日魯造船事件・仙台地判平成2年10月15日労民集41巻5号846頁。
- 15 名古屋学院事件（1審）・名古屋地判平成3年5月31日労民集42巻3号415頁。
- 16 同事件（控訴審）・名古屋高判平成7年7月19日労民集46巻4号1076頁。
- 17+ 空港環境整備協会事件・東京地判平成6年3月31日判タ853号184頁。
- 18\* クレジット債権管理組合事件・福岡地判平成3年2月13日労民集42巻1号83頁。
- 19\* アイエムエフ事件・東京地判平成5年7月16日労判638号58頁。
- 20\* 三協事件・東京地判平成7年3月7日判タ877号194頁。
- 21\* やまざき事件・東京地判平成7年5月23日労判686号91頁。
- 22\* 関西外国語大学事件・大阪地判平成6年5月30日労判654号47頁。
- 23 朝日火災海上保険事件（石堂・本訴）・神戸地判平成5年2月23日判タ833号190頁。

- 24 同事件（石堂・控訴審）・大阪高判平成7年2月14日判タ889号281頁。
- 25 同事件（石堂・上告審）・最1小判平成9年3月27日判時1607号131頁。
- 26- 東京油槽事件・東京地判平成10年10月5日労判758号82頁。
- 27\*- 産業工学研究所事件・大阪地判平成10年10月30日労判754号37頁。
- 28- 東京ゼネラル（退職金）事件・東京地判平成12年1月21日労判788号84頁。

#### C. 定年制

- 1+ 秋北バス事件（上告審）・最大判昭和43年12月25日民集22巻13号3459頁。
- 2\*+ 東香里病院事件・大阪地決昭和52年3月23日労判279号56頁。
- 3\*+ 丸大運送店事件・神戸地判昭和56年3月13日労判363号58頁。
- 4+ 上智学院事件・東京高判昭和46年11月30日判タ277号183頁。
- 5+ 一草会事件・名古屋地判昭和48年10月31日労経速841号3頁。
- 6+ 小川証券事件・大阪地判昭和57年2月4日労判318号付録15頁。
- 7\*+ 西九州自動車事件・佐賀地判昭和47年11月10日労判165号56頁。
- 8\* 合同タクシー事件・福岡地小倉支判昭和45年12月8日判タ257号198頁。
- 9\*+ 大沢みつほ会事件・盛岡地決昭和57年6月9日労判394号付録29頁。
- 10+ 工学院大学事件・東京地判昭和59年5月15日労判431号62頁。
- 11+ 工学院大学事件・東京地決昭和61年3月24日労経速1253号15頁。
- 12+ 工学院大学事件・東京地判平成元年7月10日労判543号40頁。
- 13+ フジタ工業事件・名古屋地決平成2年7月10日労判569号55頁。
- 14+ 愛知医科大学事件・名古屋地決平成4年11月10日労判627号60頁。
- 15+ 住道美容事件・大阪地決平成8年9月9日労判703号29頁。
- 16\*+ ヤマゲンパッケージ事件・大阪地決平成9年11月4日労判738号55頁。
- 17\* 広島荷役事件・広島地判昭和62年5月20日労民集39巻6号609頁。
- 18\* 同事件（控訴審）・広島高判昭和63年11月22日労民集39巻6号593頁。
- 19 朝日火災海上保険事件（高田・1審）・福岡地小倉支判平成元年5月30日判時1318号127頁。
- 20\* 大阪府精神薄弱者コロニー事業団事件・大阪地堺支判平成7年7月12日労判682号64頁。
- 21\* 朝日火災海上保険事件（石堂・仮処分異議）・神戸地判平成2年1月26日労判562号87頁。
- 22\*+- 関西定温運輸事件・大阪地判平成10年9月7日労判748号86頁。
- 23+- 済生会・東京都済生会中央病院（定年退職）事件・東京地判平成11年8月24日労判777号61頁。
- 24\*- 新潟・土木建築請負会社事件・東京高判平成12年8月23日判時1730号152頁。

#### D. 勤務時間およびその他

- 1\* 東京焼結金属事件・浦和地川越支判昭和50年3月24日労判233号66頁。
- 2\* 光洋精工事件・徳島地決昭和51年7月29日労判262号55頁。
- 3\* ソニー事件・東京地判昭和51年1月30日判時808号96頁。
- 4 ソニー・ソニーマグネプロダクツ事件・東京地判昭和58年2月24日判時1079号106頁。
- 5\* 高野メリヤス事件・東京地判昭和51年10月29日判時841号102頁。

- 6\* ミロク製作所事件・高知地判昭和53年4月20日判時889号99頁。
- 7\* 門司信用金庫事件・福岡地小倉支判昭和53年12月7日判時931号122頁。
- 8+ タケダシステム事件・東京地判昭和51年11月12日労民集27巻6号635頁。
- 9\*+ 同事件（控訴審）・東京高判昭和54年12月20日労民集30巻6号1248頁。
- 10+ 同事件（上告審）・最2小判昭和58年11月25日判時1101号114頁。
- 11 石川島播磨東二工場事件・東京地判昭和52年8月10日労民集28巻4号366頁。
- 12+ 函館信用金庫事件（1審）・函館地判平成6年12月22日労民集48巻4号433頁。
- 13\*+ 同事件（控訴審）・札幌高判平成9年9月4日労民集48巻4号362頁。
- 14+- 同事件（上告審）・最2小判平成12年9月22日労判788号17頁。
- 15\* 平和第一交通事件・福岡地久留米支決昭和61年10月28日労判499号71頁。
- 16+ 羽後銀行事件（1審）・秋田地判平成4年7月24日労民集43巻4号662頁。
- 17\*+ 同事件（控訴審）・仙台高秋田支判平成9年5月28日労民集48巻3号186頁。
- 18+- 同事件（上告審）・最3小判平成12年9月12日労判788号23頁。
- 19 北九州市事件・福岡地判昭和53年2月28日労民集29巻1号111頁。
- 20 日本書籍出版協会事件・東京地判平成2年10月29日判タ758号189頁。
- 21 日本調査事件・東京地判昭和60年4月24日労判451号4頁。
- 22 三和機材事件・東京地判平成7年12月25日判タ909号163頁。
- 23\* 草加ダイヤモンド交通事件・浦和地越谷支決平成8年8月16日労民集47巻4号357頁。
- 24 一草会事件・名古屋地判昭和48年12月26日労判193号25頁。
- 25 三菱重工業長崎造船所事件・長崎地判平成元年2月10日労民集40巻1号64頁。
- 26 同事件（控訴審）・福岡高判平成7年4月20日労民集46巻2号805頁。
- 27+ 伊達信用金庫事件・札幌地室蘭支判平成7年3月27日判タ891号120頁。
- 28- フットワークエクスプレス（大津）事件・大津地判平成10年11月17日労判756号44頁。
- 29+- JR西日本（労働時間制度変更）事件・大阪地判平成11年3月29日労判761号58頁。
- 30\*- 日本航空（操縦士）事件・東京地判平成11年11月25日労判778号49頁。
- 31- 川崎製鉄（出向）事件・神戸地判平成12年1月28日労判778号16頁。

## Appendix 2

表の読み方：

- 1) 合理性肯定 ( $R = 1$ )
- 2) 代償措置の存在 ( $S = 1$ )、 $C$ ：定年制、については  $C(1)$  のカテゴリ
- 3) 多数派組合同意 ( $T = 1$ )
- 4)  $S = 1$  かつ  $T = 1$  のとき, 1
- 5) 「 $S = 1$  かつ  $T = 1$ 」かつ  $R = 0$  のとき, 1
- 6)  $T = 1$  かつ  $R = 0$  において, 1

$R = 0$ ：合理性否定

$C(1)$ ：定年制新設

注1：Appendix 1、2 で記載情報が重複する部分もある。4)-6) は 1)-3) より作成。

- 2：対象判例データは異なるとしても、Appendix 2、2) 代償措置存在に関する変数の定義は大内（編）（2004）と本稿では  $C$  の部分を除いて同一である。しかし、3) 多数派組合に関連する場合、大内（編）（2004）は使用者側と当該労働組合間に交渉の経緯があるケースを  $T = 1$  とした。他方、本論文では多数派組合による交渉への関与をより評価し、多数派組合が不利益変更に同意しているケースを  $T = 1$  とした。これは荒木（2001, pp. 265-266）の相補性議論、および多数派組合に関する彼の図3、図4との整合性をより保つ、という理由によっている。

A. 賃金

	1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)
1							24	1	1	1	1		
2							25	1	1	1	1		
3							26	1		1			
4							27	1		1			
5							28			1			1
6							29						
7							30						
8	1	1	1	1			31	1	1	1	1		
9		1	1	1	1	1	32			1			1
10	1	1	1	1			33						
11	1	1	1	1			34						
12			1			1	35						
13	1		1				36	1	1	1	1		
14			1			1	37			1			1
15							38						
16	1						39	1	1	1	1		
17	1	1	1	1			40						
18	1	1	1	1			41						
19	1	1	1	1			42	1	1	1	1		
20		1	1	1	1	1	43			1			1
21		1	1	1	1	1	44			1			1
22	1	1	1	1									
23	1		1					18	16	27	16	3	10

B. 退職金

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
1			1			1
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9	1	1				
10		1				
11	1	1				
12			1			1
13			1			1
14	1		1			
15	1		1			
16	1		1			
17	1	1				
18						
19						
20						
21						
22						
23	1		1			
24	1		1			
25	1		1			
26	1		1			
27						
28	1					
	11	4	10	0	0	3

C. 定年制

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
1	1	1	1	1		
2		1				
3		1				
4	1	1	1	1		
5	1	1	1	1		
6	1	1	1	1		
7		1				
8			1			1
9		1				
10	1	1	1	1		
11	1	1	1	1		
12	1	1	1	1		
13	1	1				
14	1	1				
15	1	1	1	1		
16		1				
17						
18						
19	1		1			
20						
21			1			1
22		1				
23	1	1	1	1		
24	1	1	1	1		
	13	18	13	10	0	2

D. 勤務時間その他

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
1						
2			1			1
3						
4	1		1			
5						
6						
7						
8	1	1				
9		1				
10	1	1				
11	1		1			
12	1	1				
13		1				
14	1	1				
15						
16	1	1	1	1		
17		1	1	1	1	1
18	1	1	1	1		
19	1					
20	1					
21	1		1			
22	1					
23			1			1
24	1		1			
25	1		1			
26	1		1			
27	1	1	1	1		
28	1					
29	1	1	1	1		
30						
31	1		1			
	19	11	14	5	1	3

# Reasonableness Determinations and its Standards of Disadvantageous Changes in Work Rules

Yusaku KATAOKA

## Abstract

Firms use a variety of measures to avoid poor management or to strengthen management effectiveness. One of these is change of working conditions, specifically, disadvantageous change through collective agreements and work rules. Examples of such disadvantageous change include 1) modification of accounting methods to reduce the rate of pay, 2) reduction of retirement allowances, 3) introduction of new mandatory retirement rules or lowering of the mandatory retirement age, and 4) extension of working-hours.

Observing that disadvantageous changes in work rules will produce the desired results only if the changes are reasonable, the following seven factors need to be considered: 1. the degree of disadvantage suffered by workers due to the modification of work rules; 2. the need for the changes to the employer; 3. the appropriateness of the work rules themselves following the changes; 4. compensation measures; 5. negotiations with the labor union; 6. the response of other labor unions and employees; 7. the general social situation to the labor-management relations.

The present paper focuses on the following points 1 - 3 quantitatively via the 2×2 contingency tables, based on a large amount of data on precedents, i.e.,

1. Does the employer's agreement with the unions representing related employee groups lead to an affirmation (ruling favorable to the employer) of reasonableness?
2. To what extent is an affirmation of reasonableness more likely when the disadvantageous change (e.g. reduction of retirement allowances) is accompanied by compensation measures such as wage raise?
3. Does the data suggest that the affirmation of reasonableness is strengthened with the majority union's agreement as well as the presence of compensation measures?

**Keywords** : working conditions, labor union, labor movement, precedents on labor issues, order-for-relief from a Labor Relations Commission