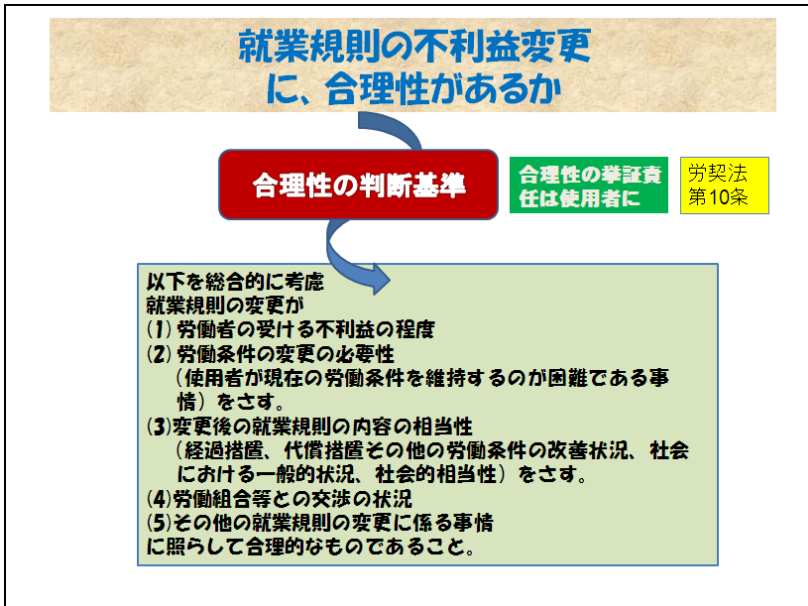


3-8 就業規則の不利益変更-合理性の判断基準



判例に見る合理性の判断基準

就業規則の不利益変更は原則として許されないが、就業規則の統一的・画一的な決定を建前とする就業規則の性質上、その変更が「合理的なものであるかぎり許される」というものであるが、その場合、その変更の何をもって合理的と判断するのが問題となる。

この点については、裁判では、上記図表に示したような諸点について検討を加えた上で、総合的な判断を行っている。

労働契約法が示す合理性の判断基準

労働契約法第10条は、就業規則の変更が「①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の就業規則の変更に係る事情」に照らして合理的なものでなければならぬ旨を規定化した。

合理性の举证責任

当該就業規則の不利益変更に関して、周知の状況、変更内容の合理性についての举证責任は使用者が負う。