

平成24年3月21日判決言渡・同日原本領収 裁判所書記官 原田英晃

平成21年(ワ)第46930号 地位確認請求事件

口頭弁論終結日 平成23年12月21日

判 決

当事者の表示 別紙1「当事者目録」記載のとおり

主 文

- 1 原告らが被告に対し、それぞれ5月1日、12月25日、12月30日及び別紙2「原告ら誕生日目録」記載の各原告の誕生日を個人別休日として行使できる地位を確認する。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

主文同旨

第2 事案の概要

本件は、国際総合航空貨物輸送会社である被告日本支社のエアポート部門で勤務する原告らが、会社の定める休日とされていた4日間を休日から削除した就業規則の変更には合理性がないとして、被告に対し、上記4日間を休日とし

-
- 1 争いのない事実等（当事者間に争いがない事実のほかは、各項に掲記の各証拠に弁論の全趣旨を総合して認める。）

(1) 当事者等

ア 被告は、陸上運送業、航空運送業、運送取扱業及び代理店業、日本向け又は日本発貨物の自己所有航空機による運送業等を目的とする会社（世界最大の国際総合航空貨物輸送会社）である。被告日本支社は、被告のアジ

なお、被告の決算期は、前年6月期から当年5月期までをいい（以下、例えば、当年が平成21年である場合の決算期は「平成21年度」というように表現する。）、決算期はさらに第1四半期（前年6月～8月）、第2四半期（前年9月～11月）、第3四半期（前年12月～当年2月）及び第4四半期（当年3月～当年5月）に分かれている（甲12の3）。

イ 原告らは、いずれも平成21年5月31日以前に被告との間で労働契約を締結し、被告日本支社のエアポート部門の業務に従事している者である。

ウ 被告には、被告日本支社の従業員で組織するフェデラルエクスプレス日本支社労働組合（以下「本件組合」という。）が存在しており、原告らは本件組合に所属している。

(2) 就業規則の変更

ア 被告は、平成20年10月1日付け就業規則（乙11）34条3項本文において、日本の祝祭日のほか、「社員の誕生日、年末年始（12月30日、同月31日、1月2日、同月3日）、メーデー（5月1日）及びクリスマス（12月25日）」の7日間を休日と定めていた。

イ 被告は、平成21年6月1日付けで、上記休日のうち、「5月1日、12月25日、12月30日及び社員の誕生日」の4日間（以下「本件会社休日」という。）を休日から削除（廃止）する旨の就業規則の変更を行った（以下「本件就業規則変更」という。）。

これにより、被告は、同日以降、5月1日、12月25日、12月30日及び「原告ら誕生日目録」記載の各人の誕生日を休日として扱っていない。

ウ なお、被告は、日本の全従業員に対し、本件就業規則変更在先立ち、同年4月30日に、本件会社休日を廃止し、恒久的に通常の労働日とする旨告知するとともに（甲2）、遅くとも同年6月初めまでには、被告従業員であれば誰でも社内のパソコンから容易に閲覧が可能である被告日本支社

のオンラインシステム上で公開している就業規則の全文（変更履歴付きのもの）を、本件就業規則変更を反映したものに更新し、本件就業規則変更を周知した。

2 争点

本件就業規則変更は労働契約法10条所定の合理性の要件を満たすものであり、これに基づき原告らと被告との間の労働条件が変更されたといえるか。

3 争点に関する当事者の主張

（被告の主張）

（1）就業規則変更の有効性の判断基準

労働契約法10条1文は、就業規則の変更が効力を有するための要件として、変更後の就業規則の内容を労働者に「周知」することという要件に

更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況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あるとき」との要件を定めている。

この労働契約法10条1文は、過去の判例法理を確認したものであり、

要性」と②変更の内容の相当性（「労働者の受ける不利益の程度」及び「変更後の就業規則の内容の相当性」という2つのファクターが主に考慮されることとなり、多数組合が変更に同意しているか否かといった労使協議の状況（「労働組合等との交渉の状況」）は、合理性を「一応推測」させると

ない。

（2）本件就業規則変更の合理性

ア 「変更の必要性」について

(ア) 被告が本件就業規則変更を決定した平成21年4月ころ、被告の業績は、全世界的にも、日本においても、極めて悪化しており、かつ、業績回復の見込みも全く立っておらず、あらゆる経費削減策が必要な状況にあった。

(イ) すなわち、平成20年後半に発生したいわゆるリーマンショックの影響により、平成21年前半は、全世界の航空貨物取扱量が軒並み前年同月比で15ないし20パーセント程度落ち込むなど、航空貨物業界全体が極めて厳しい状況にあった。

被告においても、エクスプレス部門の売上げは、平成21年度第2四半期においては60億ドルあったものが、同第4四半期には50億ドル未満へと激減し、営業利益も、同第2四半期から同第3四半期にかけて5億4000万ドルから4500万ドルへと減少し、純利益も平成19年から平成21年にかけて20億1600万ドルから9800万ドルにまで落ち込んでいる。

そこで、被告では、全世界的に大幅な経費削減策を実施することとし、APAC全体でも、同年1月に、経費削減施策を実施した（乙3の2。以下「APAC経費削減施策」という。）が、同月にアジアでの需要が23.6パーセント落ち込み、また、同年2月には台湾での需要が30パーセント落ち込み、日本では50パーセント、香港では22パーセント落ち込むなど、収益の減少傾向に全く歯止めがかからず、収益悪化を打ち消すには至らなかった。

そのため、被告では、同年4月、再度APAC全体で経費削減の追加施策を実施した（乙4の2。以下「APAC追加経費削減施策」という。）。

(ウ) 被告の日本における業績については、上記の全世界的規模の業績悪

化に加え、日本市場特有の構造的な要因による長期的な業績の悪化傾向も続いており、世界の支社の中でも特に長期的な対策を講じることが必要な状況にあった。

すなわち、被告日本支社の収入は主に貨物の売上げ（貨物のパッケージ数と輸送単価）によって決まっており、他方で、支出は、人件費が全体の3割5分から4割程度を占めるなど、固定費の割合が非常に高いことから、被告日本支社の収益は、貨物数及び輸送単価の変化に極めて敏感に反応するという特徴を有している。しかし、近年、貨物の輸送単価の大幅な落ち込み傾向が続いており、このことは、コスト率の相対的増加を意味するものであって、結果として被告の日本における中長期的な収益悪化の大きな要因となっている。

さらに、リーマンショックにより、日本の貨物量は同年2月には50パーセントも落ち込み、その結果、平成20年から平成21年にかけて被告日本支社の収益は大幅に悪化し、税引前利益は約115億円から約77億円へと約3割も減少した。

そこで、被告日本支社では、平成20年後半から平成21年前半には、前記の全世界的規模での経費削減策に加えて、追加の経費削減策を実行し、経費のうち最大の割合を占める人事関連コストについても、日本の正社員の労働条件だけは無条件に保護するという前提を取ることができるような状況にはなかったこともあり、被告の経営陣らは、同年4月ころ、本件就業規則変更を決定した。その際、本件会社休日を削減することの有効性及び合理性に関しては、①人件費を削減することが必須の情勢下で、従業員に影響が少なく、従業員にとって影響の大きい雇用や賃金を維持できる施策であること、②所定労働時間を若干増やすことにより、業務量が少ないときには年休の消化が促進でき、他方で、業務量が増えたときには従業員1人当たりの労働生産性

が向上し、追加の人件費も抑制できること、③被告の日本支社では、従業員が年休を消化切れず未消化年休が蓄積されていたところ、年休

れた。

このように、本件就業規則変更は、人件費の削減を含むあらゆる経費削減が必須の状況下において、雇用及び賃金水準を維持しながら、かつ、従業員に最も不利益が少ないやり方で中長期的な労働生産性及び競争力を強化し、同時に経費も削減することを目的として、ぎりぎ

には極めて高い必要性があったといえる（もっとも、今回の変更は、「賃金や退職金」といった重大な不利益を伴うものではないから、本来、「高度の必要性」までは要求されない。）。

なお、本件就業規則変更は、リーマンショックの影響に伴う短期的な業績の低迷への対応だけでなく、中長期的な競争力の維持・強化を目的としていたこと、年休の買取りコストの削減目的については中長期的にみて初めて効果が出ることから、一時的な措置としてではなく、恒久的な措置として行う必要があった。

イ 「変更の内容の相当性」について

- (ア) 被告では、もともと従業員に対して一般的な水準を上回る会社休日が付与されていたところ、本件就業規則変更は、こうした労働条件を一般的な水準に近づけることをその本質的な内容としており、整理解

本において一般的とはいえず、廃止されても従業員への不利益が少ないと考えられる休日である。

- (イ) また、本件会社休日が廃止されたとしても、従業員は年休の取得に

よって会社休日に容易に代替することが可能であるし、実際の運用上も従業員は毎年相当数の年休を使い残し、次の年に繰り越していた。

本件就業規則変更後の年休消化の実績をみても、会社休日が削減されたがゆえに年休が不足したというような事態は起きていない。

さらに、被告においては、年休以外にも、私傷病については1か月に1日の割合で有給の私傷病休暇を取得し、これを最大で125日労働日まで累積することができ、私傷病が長引いた場合には、半年から1年半の休職制度もあり、結婚のため等の有給休暇も別途保障されており、育児や介護のための休業も認められているなど、就業規則上手厚い休暇等が保障されている。

年休は余らせている訳ではなく、不測の事態等にやむなく休暇を取

(ウ) 以上のとおり、本件就業規則変更の内容は、変更後の労働条件の客観的な水準及び当該変更が従業員に及ぼす不利益の程度からみて、明らかに相当といえる。

ウ 労働組合等との交渉の経過について

(ア) 被告は、従業員に対し、本件就業規則変更以前において、基本的な数値等を示した上で、全世界的に業績が極めて厳しい状況にあり、特に日本支社については輸送単価の減少等に伴い悪化傾向にあることを説明しており、従業員は、こうした会社の厳しい業績を理解できる状況にあったといえるし、現に、全世界において人員削減や賃金カットを含む施策が行われていることも当然認識していた。

また、被告は、本件就業規則変更に際しては、まず、本件組合に対し、平成21年4月28日、同年5月22日、同月28日の3回にわ

たり、人事担当者を中心とする団体交渉（以下、それぞれの団体交渉を「本件団体交渉①」、「本件団体交渉②」及び「本件団体交渉③」といい、これらを併せて「本件団体交渉」という。）を行い、本件就業規則変更について説明し、理解を求めている。特に、本件団体交渉②は、3時間余にわたって行われ、本件就業規則変更の決定に直接関与した加藤治弥（以下「加藤」という。）マネージングディレクターも参加し、会社の収入が、取扱貨物数や貨物輸送単価に依存している中で、競争の激化に伴い収益が年々厳しくなっていたこと、リーマンショックで貨物輸送量が大幅に減少し、売上げが激減して収益がいっそう悪化したこと、会社休日を削減する目的は、長期的な体力を強化し、労働生産性、競争力を上げていくことにあること、年休もあるので休日が減っても直ちに賃金カットと同様の効果が出るものではないこと、削減後も121ないし122日の休日があり、同業他社と比較しても同等以上である上、年休も確保されて取りやすい職場環境にあることなどを説明し、説明用資料として、平成20年1月から平成21年4月までの日本支社における取扱貨物数（アウトバウンド、インバウンド及びその合計）を記載した表（乙12）及び貨物量の実績値と計画値の乖離状況に関する資料を示すとともに、変更内容の相当性に関する資料として労政時報の写し（乙27）も示した。

また、被告は、一般の従業員に対しても、加藤から、同年5月20日、同月21日及び同月25日の3日間にわたり、エアポート部門所属の従業員のうち延べ110名の従業員と面談を行い（レッツトークミーティング。乙8）、参加した従業員に対し、本件就業規則変更の内容、趣旨・目的及び必要性等について説明を行うとともに、意見交換を行った。

さらに、被告は、各事業所の従業員代表に対し、同月11日と同月

14日の両日にわたり、電話会議により、本件就業規則変更の趣旨・内容を説明した上で、個別の意見聴取も行った。

被告は、以上のような説明を行い、従業員に対し理解を求めたにもかかわらず、本件組合は、「根拠たる数字を出さない限り同意しない」といったかたくなな態度に固執し、客観的に明らかな会社の状況にさえ一切理解を示そうとしなかったものであって、説明がなかったという原告らの主張には理由がないし、被告には原告らが要求するあらゆる資料を開示する義務までではないことも自明である。

(イ) また、前記のとおり、労働契約法10条1文にいう「労働組合等との交渉の状況」とは、「多数組合の同意がなされていることが、労使間の利害調整がなされた結果として就業規則変更の合理性を一応推測させる」という意味で「合理性」判断の際に考慮されることを確認したものに過ぎず、就業規則変更の手続的要件として労働組合との交渉義務を課したものではないのであるから、前記のとおり、本件就業規則変更には前記のとおり客観的な合理性が明らかに認められる以上、労働組合との交渉が不十分であるとか、十分な資料が開示されていないなどというだけの理由によって、その効力が否定されることは理論的にもあり得ない。

(ウ) さらに、変更後の就業規則が適用される各事業所の従業員代表に行った意見聴取において、明示的に反対意見を表明したのは成田地区及び関西空港の従業員代表だけであって、実際には原告らを除く一般の従業員からは今回の変更について十分な理解と同意が得られており、労働契約法10条1文に「労働組合等との交渉の状況」という文言が規定された趣旨もふまえれば、むしろ、本件就業規則変更の合理性がかえって裏付けられているといえる。

エ まとめ

以上を総合的に判断すれば、本件就業規則変更に関客観的な合理性が認められることは明らかである。

現実問題としても、被告日本支社において、他企業と比較して突出して高かった休日・休暇の扱いを何としても維持しなければならないような合理的理由は全くないし、昨今の大手航空会社の経営破綻の背景には労働組合活動に後押しされた既得権益化した高水準の労働条件の存在が指摘されていることは周知の事実であり、被告を含む民間航空業界全体が、本件就業規則変更後も、過去に例を見ない極めて厳しい経営環境に直面している中で、最悪の事態を避けるためにも、早めに手を打っておく必要があったといえ、こうした意味でも本件就業規則変更は、企業として当然の判断であったといえる。

(原告らの主張)

(1) 労働者の受ける不利益の程度

ア 本件就業規則変更によって、土日祝祭日以外の休日7日が3日に削減され、半分以上となった。これにより、約2パーセントの賃金カットと同様の効果が生じる。

すなわち、変更前の年間総労働日数は239日であり、年間総労働時間は1733時間（小数点以下四捨五入。以下同じ。）であり、月間労働時間は144時間であるところ、変更後の年間総労働日数は243日であり、年間総労働時間は1762時間であり、月間労働時間は147時間となる。そして、基本給を30万円として計算すると、時給換算額は変更前が2083円、変更後が2041円となり、1時間当たりの労働単価としての賃金は約42円低くなる。そうすると、賃金低下率は約2パーセントとなる。

イ 被告は、資料（乙14の2）を根拠に、原告らの被る不利益の程度が事実上皆無である旨主張していたが、上記資料の各数値は「基準日」時

点での数値ではなく「基準日前月末」時点での数値であって、被告の判断の前提となる資料が誤っていたのであるから、その資料に基づく被告の判断も誤っていたことは明らかであり、上記被告の主張は前提を欠いている。

そもそも、被告日本支社の成田国際空港及び関西国際空港の各職場では、入社日が含まれている月内の限度で、保留している有給休暇の権利を行使することができるという労使慣行上の権利が存在していたのであるから、有給休暇の権利喪失の判断時期は「基準日を含む月の月末」となる。そうすると、原告らのうち、有給休暇を消滅させていたのは、入院という事情によって自身で有給休暇を適切に管理できなかった原告山元浩だけであった。

ウ また、原告らは、年休を「使い残して」余らせているのではなく、入社してから定年退職するまでの間、年休を必要とする不測の事態に備えて就業規則の限度である40日の範囲で維持・管理しているのであって、本件就業規則変更後も原告らが年休数を一定に保つためには、会社休日ではなくなった4日分については年休を使用せずに勤務をするしかない。乙第29号証によっても、被告従業員のうち40パーセント以上が年休の残日数が20日未満であるから、例えば年休の残日数が20日の従業員が、会社休日が勤務日となったことの埋め合わせとして毎年4日分の年休を使用したとすると、5年で繰越し分がなくなり、その後は繰り越してきた有休で減少分を埋め合わせることができなくなってしまう。

よって、各自の年休を利用することで、原告ら従業員の不利益がなくなるわけではなく、本件就業規則変更によって4日分勤務日が増えるという不利益を被ることは明らかである。

(2) 労働条件の変更（休日削減）の必要性

ア 被告は、本件就業規則変更時点である平成21年6月1日の時点にお

いて被告の業績が低落傾向にあった旨主張するが、かかる主張は誤っている。

すなわち、貨物量については、平成20年及び平成21年は、平成20年秋のリーマンショックの影響で貨物量が減少しているものの、平成16年ないし平成19年の4年間はほぼ横ばいであり、本件就業規則変更前の5年間に於いてわが国における国際航空貨物輸送の需要が大きく減少したとはいえない。

また、日本発着の国際航空貨物量は、平成21年2月から上昇に転じており、平成22年には平成20年10月以前と同程度の水準まで回復しているのであって、本件就業規則変更の前月である平成21年5月時点においても国際航空貨物輸送量の回復基調が認められていた。

本件就業規則変更後の被告の業績も、最近公表された被告の業績資料（甲44～46，48～51）によれば、堅実であるといえる。平成22年10月には、相当量の貨物輸送を担っていた日本航空が貨物専用機事業から撤退し、その結果、同業他社である被告日本支社は、事業シェア拡大、売上げ増等の利益を享受したはずであり、平成21年11月の時点では、年末の貨物動向予測として、取扱量が前年比8パーセント増であると予測しており、平成23年度には、業績好調に伴い、同第1四半期の1株利益見通しを上方修正し、コスト削減のため減らしていた従業員の確定拠出年金への資金拠出を同年1月以降は削減前の水準に戻す計画も発表している。決算の数値も、平成21年度は落ち込みが見られるものの、平成22年度は、営業利益、純利益とも平成20年度と同程度、あるいはそれ以上に回復している。

イ 被告は、平成19年6月ないし平成20年5月のパッケージあたり売上高が前年同期と比較して8.5パーセント減少し、平成20年6月ないし平成21年5月期についても計画値を7.7パーセント下回った旨

主張するが、どのような数値を「計画値」としたのか、「計画値」との乖離がどのような意味を持つのかも全く不明であり、被告が任意に設定した目標値より下回ったというに過ぎない。平成22年7月14日付けで日本支社従業員に配信されたメールでも、平成22年度の「1パッケージあたりのコストを改善（二桁成長）」とされていた。

ウ さらに、被告は、日本支社だけの収益を切り出してその低下を主張するが、日本は米国からアジア向け輸送貨物便の玄関口の役割を果たしており、その結果、被告日本支社では、中継業務があるが、売上げが上がらないという状態が発生し、費用だけかさむ結果となってしまうのであるから、被告日本支社だけでことさら切り出して個別の数字を論じることとは不合理であり、利益状況を見るのであれば被告全体の利益を考慮すべきである。

そうすると、被告全体でみた場合の純利益は、平成20年、平成21年にはリーマンショックの影響等で落ち込みが見られたものの、平成23年には大きく回復し、平成20年及び平成13年ないし平成16年以上の純利益を挙げている。また、平成20年平成21年について、業績の落ち込みから利益がマイナスに転じた外国航空会社も多数存在していたが、被告については一貫して利益はプラスであった。

エ 被告は、税務当局に提出している日本での国内源泉所得については、一貫して黒字であるデータ（乙2）を出しながら、社内的な分析資料（SCORPIO）により平成17年5月期第3四半期から本件就業規則変更まで赤字であった旨主張するが、SCORPIOの正確な計算方法や説明は会社の機密情報だとして回答されておらず、立証として極めて不十分といわざるを得ない。

オ 以上によれば、被告が本件就業規則変更の根拠としている業績の落ち込みは一時的なものであったことは明らかであり、本件就業規則変更の

必要性はなく、平成21年6月1日時点での被告の判断自体にも合理性はなかったといえる。

(3) 変更後の就業規則の内容の相当性

ア 日本に就航しているアメリカの航空会社では、連邦破産法11条の適用を受け、再建されたユナイテッド航空においても、現在、5月1日、12月25日及び社員の誕生日は休日とされている。

日本国内及び国外の航空会社をみても、5月1日、12月25日、12月30日及び誕生日が休日とされている会社も多々存在しており、被告の労働条件が突出して高いわけではない。そして、外航20社のうち、5月1日、12月25日、12月30日及び誕生日の全てが休日ではない会社は1社のみであることからすれば、本件就業規則後の労働条件はこの最低水準にまで落ち込むこととなる。

イ また、企業で病気休暇制度を持つところは平均で22.8パーセント、従業員1000人以上の企業では40.7パーセントである。採用している企業の平均の1回あたり最高付与日数は平均で155.2日、1000人以上の企業では198.1日である。したがって、被告の私傷病休暇制度が他社との比較で特別に手厚いということはない。

そもそも、私傷病休暇制度は、その使用目的のいかんを問わず利用できる年休とは異なり、傷病の際のみ使用できる制度であることからすれば、この制度の存在が会社休日の削減を正当化する根拠とならないことは明らかである。

(4) 労働組合等との交渉の状況

被告が本件組合等に行った説明は、以下のとおり、極めて乏しい資料に基づいて行われた不十分なものであった。

ア 団体交渉時の説明

被告と本件組合との間での団体交渉は、平成21年4月28日、同年

5月22日及び同月28日に行われたが、その際の被告の説明はおよそ具体的なものではなく、本件就業規則変更についての協議が行われた時間も、それぞれ22分、1時間15分、20分の合計1時間57分程度に過ぎなかった。

本件団体交渉①において、原告らは被告から初めて本件就業規則変更を行う旨知らされたが、被告は、文書の準備もしておらず、箇条書きでも構わないとして書面で説明することを求めてもこれを拒絶し、口頭で説明を行った。組合からの無駄な経費の指摘についても検討するなど述べただけで、その後何も変更はされていない。削減の理由も示されていない。

本件団体交渉②では、本件組合側から、給料が変わらず年間労働時間が29時間増えて労働条件が切り下がる旨指摘して十分な説明を求めても、被告は「社労士とも相談した。構わないと言っていた。」としか説明せず、また、本件組合側から、すでにほとんどの管理職の5パーセントカットが予定されており、削減目標はそれで達成されているのではないかと質問しても、被告からの回答はなかった。さらに、本件組合側から、アジアの他の国の経費削減状況について質問しても、被告は、香港にお

日に減らしたと説明するのみで、それ以上の説明は行わなかった。

減しても122日あることから、日本の休日の平均は117.7日なので平均より多いとの説明を行い、本件組合側から別の統計を示して60パーセント以上の企業の年間休日が120ないし130日である旨指摘しても、被告はいろいろな統計があると言うだけで、それ以上何らの補強も説明もしなかった。また、本件組合側は、本件就業規則の変更を行うにしても恒久的に行うのではなく期限を区切って一時的に行うべきで

あるとし、恒久的に実施しなくてはならない理由の説明を求めたが、被告は説明はしたなどと述べるのみで、納得のいく説明は一切されなかった。

被告は、平成20年10月の同年5月期の決算報告の際には、特段従業員に対する不利益施策の実施は予定されていなかったにもかかわらず、前年度の資料を示す等の方法で、利益の減少等についてある程度の説明が行われたが、本件就業規則変更の際には、会社休日4日削減という重大な不利益が予定されていたにもかかわらず、何ら具体的な資料に基づく説明をしていない。3回の本件団体交渉の中で、被告が業績資料として示した資料は、貨物取扱数及びその目標に達する達成度を記した資料（乙12）だけで、本件訴訟で被告が本件就業規則の合理性を基礎づけるものとする資料は上記資料（乙12）と乙第27号証の一部を除いて一切示されていない。

また、団体交渉の中では、本件訴訟において被告が主張するような、

傷病休暇の存在を説明したとの加藤の陳述書（乙28）における記載は虚偽である。

以上のように、原告ら組合員と被告による団体交渉は、およそ労使交渉にならない状態であったといえ、このような内容で被告が本件就業規則変更について誠実な説明・協議を尽くしたとはいえない。

イ 「レッツ・トーク・ミーティング」での説明

平成21年5月20日、同月21日及び同月25日には「レッツ・トーク・ミーティング」が行われたが、被告担当者から自発的に本件就業

規則変更についての説明は行われておらず、原告大沢清（以下「原告大沢」という。）からの質問に答える形で初めて説明したものであり、説明内容も、会社の業績、本件就業規則変更の必要性について具体的な数字に基づいた説明は行わず、抽象的な説明しかしていない。

しかも、原告らのような被告の従業員はシフト勤務をしており、原告らの約3分の1は休日で職場に来ていないため、「レッツ・トーク・ミーティング」で取り扱う内容が自分にとって重要な内容であることが予告されなければ、ミーティングに出ることが期待できない状況にあった（原告大沢本人・5頁）ところ、上記3日間の「レッツ・トーク・ミーティング」でどのような内容を取り扱うかという事前の通知もなかった。

このように、被告が従業員に誠実に説明を尽くそうとしていたとはおよそいえず、その内容からも、被告が本件就業規則変更について「レッツ・トーク・ミーティング」を利用して十分な説明を行ったということはいえない。

ウ 従業員代表に対する説明

本件就業規則変更についての被告の従業員代表に対する説明は、「具体的な根拠を示す資料の開示はできない。」とするものであり（乙20）、この説明においても被告は具体的な資料に基づく誠意のある説明をしていない。

(5) その他の就業規則の変更に係る事情

被告は、経費節減施策として、本件就業規則変更のほかに、①昇給、昇格の停止、②通勤マイレージの変更、③高速料金手当の削減も並行して行っており、本件就業規則変更以外でも原告らが被った不利益は大きい。特に、昇給停止は、たとえ後年昇給が復活したとしても、昇給が停止された期間、昇給しなかった効果は後年の昇給によっても回復することはできず、その効果は退職するまで続き、退職金にまで影響する。

このような不利益に加えて行われた本件就業規則の変更は、原告らに対する影響が大きいといわざるを得ない。

(6) まとめ

以上によれば、本件就業規則変更は、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とはいえず、本件就業規則変更により原告らの労働条件を変更することはできない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記争いのない事実等、証拠（甲2, 6～8, 11, 12, 14, 16～21, 26～32, 34～36, 38, 42～51, 乙2～4, 6～8, 11, 12, 14の1, 15, 19, 20～25, 27, 28, 証人加藤, 原告大沢本人。いずれも枝番を含む。）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 本件会社休日の取得の経緯等

ア 被告は、平成元年にフライングタイガー航空会社を買収して設立された会社である。本件組合は、前身であるフライングタイガー航空会社日本支社労働組合（以下「フライングタイガー労働組合」という。）を改名して設立されたものであり、原告らの労働条件は、フライングタイガー航空会社の就業規則や労働協約を踏襲している。

イ 本件会社休日のうち、誕生日については、昭和49年に労働協約を締結した。5月1日（メーデー）及び12月25日（クリスマス）については、昭和49年からフライングタイガー労働組合が休日とすることを要求し、平成元年に労働協約を締結した。12月30日については、まず昭和58年に1月4日を新たに休日とする旨の労働協約を締結し、そ

の後、平成11年に、12月31日から1月4日の年末年始休暇を12月30日から1月3日に変更する旨の被告の提案を受けて労働協約を締結した。

(2) 本件会社休日の廃止に至る経緯等

ア APACは、平成20年秋のリーマンショック以降の世界的な経済危機及び平成21年度第2四半期における業績をふまえて、平成21年1月、役員及び取締役全員の同年2月1日付けの基本給の恒久的5パーセント削減要請、平成21暦年度（CY09）における昇給停止、平成22年度（FY10）末までの昇格停止等を内容とする経費削減施策を行った（以下「APAC経費削減施策」という。）。

イ 被告では、平成21年1月にアジアでの需要が23.6パーセントに落ち込み、同年2月にも、日本での需要が50パーセント落ち込むなどアジアでの需要が落ち込んだ。

ウ APACは、貨物取扱量及び収益の減少に経費を合わせるために、同年4月3日、被告全体で管理職及びスタッフの職位を廃止した。

エ また、APACは、同月、役員及び専門職全員の同年5月1日付けの任意の基本給の恒久的5パーセント削減要請、太平洋横断便の運行本数の減便、希望無給休暇制度の導入、海外駐在員等の本国帰国等の推進等を内容とする追加の経費削減施策を行った（以下「APAC追加経費削減施策」という。）。

オ 本件組合と被告は、同年4月28日、団体交渉を行った（本件団体交渉①）。被告は、その席で、本件会社休日の廃止等の経費削減施策を行う旨発表し、同施策により1億5400万円の経費削減が見込まれる旨口頭で説明した。本件組合は、被告に対し、資料の配布もない口頭での説明にとどまることに抗議し、経営状況に関する資料や根拠となる具体的な数字の提出を求めたが、被告からは上記数字しか発表できない旨の回

答がなされた。また、本件組合は、被告に対し、無駄な経費と思われる事項について質問を行った。

カ 被告は、同月30日、被告の日本の全従業員に対し、過去6か月間の日本における総輸出入量が平成20年の同時期と比べて50パーセント以下に落ち込んでいることなどを挙げた上で、追加の経費削減施策として通勤マイレージ・レートの引下げ及び本件会社休日を恒久的に通常の労働日とする旨告知した。

キ 被告は、同年5月14日、従業員代表に対し、本件就業規則変更についての説明をした。被告は、その席で、従業員代表に対し、同年に入り輸出が5割減、輸入が2ないし3割減のために、パッケージ数はあまり減ってはいないがボリュームが落ちていることなどからさらなる経費削減が必要であり、本件会社休日の削減で中・長期的に安定した労働環境を保ち、他社との競争力を保つことが必要であること、年間休日は経団連の平均で116.9日ないし118.5日であるから、4日減らしても122日であって市場の平均よりも上回っていることなど説明するとともに、具体的な根拠を示す資料の開示はできず、上級管理職による説明の予定は今のところなく、内容の変更も行わない旨伝えた。

ク 被告は、同月20日には成田地区で、同月21日には関西空港で、同月25日には再び成田地区で、各日2回ずつ、「レッツ・トーク・ミーティング」を行い、延べ110名の従業員が参加した。そのうち、同月20日の「レッツ・トーク・ミーティング」では、被告は、原告大沢からの質問を契機として、本件会社休日の廃止の説明を行い、日本の会社と比較し妥当であるなどと説明し、その後の「レッツ・トーク・ミーティング」においても本件会社休日の廃止について説明した。

ケ 本件組合と被告は、同月22日、団体交渉を行った（本件団体交渉②）。

被告は、その席で、経費削減施策の説明資料として、被告日本支社の取



扱貨物数に関する1枚の資料(乙12)を配布するとともに、貨物量の計画と結果の表を記載した資料を閲覧させた。本件組合は、本件会社休

止の廃止により約2パーセントの実質的な賃上げになることを示して

説明を求めたが、被告からこれに対する明確な回答はなされなかった。

また、本件組合は、現時点での緊急措置である旨の被告の説明を受けて、

「恒久的」な廃止とすることの撤回を求めたが、被告はこれに応じなかった。

コ 本件組合と被告は、同月28日、団体交渉を行った(本件団体交渉③)。

被告は、その席で、改めて経費削減案を恒久的なものとするなどについて理解を求めるにとどまった。

サ 被告は、同年6月1日付けで、本件就業規則変更を行った。これにより、被告における年間所定休日は121日ないし122日となった。

シ APACは、同年12月、世界経済の僅かな回復傾向や、平成22年度第1四半期の決算が予想をはるかに上回ったことなどをふまえて、APAC経費削減施策のうち、凍結していた報酬プログラム等を再開した。

ス 被告は、平成22年7月、平成23年第1四半期の業績見通しを上方修正するとともに、経費削減のために減らしていた従業員の確定拠出年金への資金拠出を平成23年1月以降は削減前の水準に戻す計画を発表した。

セ 被告は、同年3月23日、被告従業員パイロットとの間で3パーセントの賃上げとなる労働協約を締結した。

(3) 被告の業績等の推移

ア 平成20年秋のいわゆるリーマンショックを受けて、平成21年前半

の航空貨物取扱量は、前年比で約10パーセントの減少を記録した。被告は、この影響を受け、

スプレス部門の売上げ、営業利益、純利益のいずれも平成21年前半までに大幅に落ち込んだ。

イ 被告日本支社の国外向け貨物輸送に係る税引き前収益は、平成17年度から平成21年度にかけて、約65パーセント落ち込んだ。

ウ 平成21年12月時点では、世界経済は僅かに回復の兆しを見せており、被告の平成22年度第1四半期の決算も、前年度よりは依然と低い状態ではあるものの、予想をはるかに上回るものとなっていた。

エ 平成22年3月時点では、景気が全般的に回復し、世界経済が苦しい景気後退期を脱している兆候が確実に見られており、被告の平成22年度第3四半期の業績においても、フェデックス・ドレード・ネットワークス並びにフェデックスサプライチェーンを含むフェデラルエクスプレス部門の業績が前年同期比で著しく改善し、貨物の輸送量及び売上高はともに増大した。収益性も、依然として長期目標は下回っているものの、平成21年中に大幅に改善された。このように、全般的な景気回復に伴い、被告の業績は上向きつつあったが、輸送量、売上高及び収益性の面ではまだ不況以前の水準までには回復していない。

オ 平成22年4月時点においても、世界の国際航空貨物の需要は回復傾向にあり、平成21年12月以降前年比2割を超える伸びを持続していた。被告においても、アジア発の航空貨物の需要が急増し、主力の即配事業では、平成21年夏まで1年余りにわたって前年割れが続いていたが、同年秋から回復に転じ、平成22年度第3四半期の国際配送の1日平均取扱量は前年同期比18パーセント増えている。

カ 日本発着の国際航空貨物量は、平成20年から平成21年2月ころにかけて落ち込んだが、その後増加傾向に転じ、平成22年には平成20年と同程度まで回復した。

キ 被告の業績は、平成23年も向上しており、平成24年もさらなる利益が見込まれている。

(4) 従業員代表の意見

ア 本件就業規則変更に伴う意見書（乙7（枝番を含む。））を提出した各事業所の従業員代表のうち、成田地区従業員代表（原告赤坂潤一郎）は、本件会社休日の廃止について、無駄遣いの廃止をしていないこと、被告は「恒久的」ではなく「期限を設けて欲しい」という従業員の言葉に耳を傾けずに強行しようとしていること（時限立法にするなら不本意ながら協力する）を理由に、不況に乗じた便乗改悪であり反対である旨の意見を提出した。

イ 関西空港従業員代表（原告竹倉啓介）は、本件就業規則変更が従業員に対する説明会からわずか10日あまりで行われた性急で強引なものであることに抗議するとともに、本件会社休日の廃止については、一時的な打開策のために「恒久的」に廃止することには納得できないこと、労働環境を整えて年休の積極的消化を促し廃止に代わる代替措置とすべきであるのに、このような代替措置を検討することなく安直に就業規則を変更しようとするのは、経済不況に便乗した就業規則の不利益変更であること、不利益変更の合理性判断の基準となる「変更の必要性の内容・程度」においてはその要件を満たしているとは思えず、単に現在の経済状況打開というだけで「恒久的」廃止へと変更することは許容の範囲を超えており、変更に伴う不利益に対する代償措置も何ら示されていないことを理由に、反対の意見を提出した。

ウ カスタマーサービス部の従業員代表は、被告の「マーケット（外部環境）と比較をして」という言葉は非常に曖昧な表現であり、開示される会計情報や日本市場における被告の位置づけ等の情報が非常に限定的なため、極端なコスト削減策を選択していたとしても一般社員は検証ができないなどの意見を提出した。

エ 通関部の従業員代表は、現在の経済状況を考えると年休も取れるし、給料が減っていないので仕方がないと考えている社員がほとんどである。

こと、ただ、経済状況が回復した場合には何か目に見える形で今回の変更についてのフォローがあれば良いと思う旨の意見を提出した。

オ 他の4事業所の従業員代表は、特に意見を述べていない。

(5) 他社の休日の状況等

ア ユナイテッド航空では、5月1日、12月25日及び社員の誕生日は会社休日とされている。

イ 日本の民間航空会社では、平成19年当時、39社中、5月1日が休日とされているのは21社、12月25日が休日とされているのは13社、12月30日が休日とされているのは29社、社員の誕生日が休日とされているのは2社である。

ウ 厚生労働省による平成21年就労条件総合調査（乙6）によれば、平成20年の年間休日総数（就業規則、労働協約又は労働契約等において、労働義務がないとされた日で、「週休日」及び「週休日以外の休日」の合計日数。甲26）は、1000人以上の企業でみると1企業平均年間休日総数（企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を平均したもの）は116.1日、労働者1人平均年間休日総数（企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を、その適用される労働者数により加重平均したもの）は117.7日であり、運輸業、郵便業でみるとそれぞれ100.4日、104.4日である。

エ 労務行政研究所の平成20年度の「労働時間・休日・休暇等に関する実態調査」（乙27。上場企業及びこれに匹敵する非上場企業合計4231社のうち回答のあった264社を集計対象としたもの。）によれば、年間所定休日日数は、1000人以上の非製造業では120.5日、海・空運では122.0日となっている。

オ 中央労働委員会の調査（資本金5億円以上、労働者1000人以上から380社を選定）における回答結果によれば、年間休日日数の分布は

120日以上125日未満が最も多く、2交替勤務の事業所での年間休日日数の1社当たりの平均は平成18年が117.8日、平成20年が122.9日、平成22年が124.6日となっている。

(6) 年次有給休暇等の定めと消化状況

ア 被告の就業規則では、「過去の年次有給休暇の残余日数は、新規に発生した休暇と合計で最大限40労働日まで翌年以降に持ち越すことができる。社員は自己の取得した休暇はできる限りその取得した年度内に使用するものとする。そうでない場合には40労働日を超える分の休暇の権

限として、労働日数分に相当する員数を超過数として入替する。」と定めている。

(基準日)を基準として、新規の年次有給休暇の付与や繰り越し等を行う取扱いをしている。

イ 被告の就業規則では、特別休暇として、1か月の勤続につき1日の割合で私傷病休暇を取得することができ、最大限125労働日まで累積することができる旨定めている。

ウ 被告日本支社の従業員のうち、少なくとも原告ら108名の中では、平成18年6月1日から平成21年5月31日までの間に、年次有給休暇の残余日数が40日を超えた状態で年度が変わり年次有給休暇の権利を喪失させた者は、少なくとも原告ら108名の中では、長期療養中の原告山元浩を除き、1人もいない。

2 争点に対する判断

(1) 判断の枠組みについて

ア 労働契約法9条は、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条

件を変更することはできない。」とし、同法10条は、その例外として、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が合理的なものであるときには、労働条件は当該変更後の就業規則の定めるところにより変更されると定めている。そして、同条は、上記合理性の有無につき、労働者の受ける不利益の程度（①）、労働条件の変更の必要性（②）、変更後の就業規則の内容の相当性（③）、労働組合等との交渉の状況（④）その他の就業規則の変更に係る事情（⑤）に照らして合理的なものであるといえるか否かにより判断するものとしているが、これは、従前の判例法理（最高裁昭和43年12月25日大法廷判決・民集22巻13号3459頁、最高裁昭和63年2月16日第3小法廷判決・民集42巻2号60頁、最高裁平成9年2月28日第2小法廷判決・民集51巻2号705頁、最高裁平成12年9月7日第1小法廷判決・民集54巻7号2075頁等）に内容的な変更を加えるものではない。

イ 被告において従業員が本件会社休日の4日間を会社休日として取得するに至った経緯は前記（1(1)）認定のとおりであり、従前から既得権として被告従業員の労働条件の一部となっていたものであるといえるところ、本件就業規則変更により、これらの本件会社休日が廃止されて通常の労働日とされ、原告らの年間所定労働時間が増加し、賃金カットと同様の効果が生じているのであるから、本件就業規則変更には原告らの重要な労働条件を不利益に変更する部分を含むことは明らかである。そこで、前記諸事情を前提として、本件就業規則変更の合理性につき、以下検討する。

（2）労働者の受ける不利益の程度（①）

ア 前記(1)イのとおり、本件就業規則変更により本件会社休日が廃止され、年間所定休日は121日ないし122日となり年間総労働日数は243日又は244日となることから（1(2)サ）、計算上では、被告の従業員の

年間所定労働時間は29時間程度増加し、これにより約2パーセントの賃金カットと同様の効果が生じていることになる。また、被告における年間所定休日は125日ないし126日から121日ないし122日に減ったことになり、土日祝祭日を除いた休日だけをみれば7日から3日に減っており、半減以上になっているといえる。

イ この点、被告は、本件会社休日が廃止されたとしても、従業員は年次有給休暇の取得により会社休日に容易に代替することができ、実際にも従業員は毎年相当数の年次有給休暇を使い残し、次の年に繰り越している、本件就業規則変更後に年次有給休暇が不足したというような事態も生じていないなどと主張する。

しかし、従業員のほとんどが毎年年次有給休暇を4日以上消滅させていたというのであれば、それを、廃止された本件会社休日に充てることにより実質的な不利益を受けることはないということもできるかもしれないが、そのような事実を認めるに足りる証拠はない（乙14（枝番を含む。）の表は正確なものとはいえない。）。また、仮に十分な年次有給休暇の残日数を有しているとしても、これを行使するか否か、いつどのように行使するかは本来従業員の自由であって、本件会社休日について年休権を行使することなく新たに課された労働義務の履行を選択することも十分考えられることからすれば、年次有給休暇による本件会社休日への充当を前提として実質的な不利益がないとするのは相当ではないといえるべきである。

ウ 以上によれば、労働者の受ける不利益の程度は必ずしも小さいとはいえない。

(3) 労働条件の変更の必要性 (②)

ア 前記(2)アのとおり、本件就業規則変更により年間所定労働時間が増加し、原告らには賃金カットと同様の効果が生じていることからすれば、

賃金や退職金と同じく労働者にとって重要な労働条件に関し実質的に不利益に変更するものとして、本件就業規則変更が上記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ことを要するというべきである。

イ この点、前記（１（２）、（３）ア、イ）認定事実によれば、平成２０年秋のリーマンショック後から平成２１年前半にかけて、被告の業績は大幅に落ち込んでおり、被告においてこれに伴う経費削減施策を行う必要性があったことは認められる。

もっとも、労働条件の変更の必要性の有無の判断においては、被告が主張するように、当該就業規則の変更当時で判断すべきであるとしても、変更後における業績の回復状況（早さ）やその要因といった事情も、変更当時における変更の必要性の「程度」を推認させる判断の一事情にはなりうるものと解すべきである。

そうすると、本件では、前記（１（２）ア、エ）認定のとおり、本件会社休日の廃止を行う数か月前である平成２１年１月及び４月に、同様の目的からＡＰＡＣ経費削減施策及びＡＰＡＣ追加経費削減施策を行っていること、

~~前記（１（２）ウ、エ）認定のとおり、被告の業績は、平成２１年~~
の後半以降は早い段階で回復傾向に転じていること、業績が落ち込んだとはいえ、未だ経営破綻に近い状況に至っているわけではなく、いわば企業防衛的な施策にすぎないことなどに照らせば、ＡＰＡＣ経費削減施策及びＡＰＡＣ追加経費削減施策に加えて、被告日本支社における独自の経費削減施策として本件会社休日の廃止を行う旨の被告の判断はいささか性急過ぎている感が否めず、本件就業規則変更が上記不利益を労働者に法的に受忍させることを正当化するまでの高度な必要性があるとはいえないというべきである。

（４）変更後の就業規則の内容の相当性（③）

ア 変更後の就業規則の内容の相当性としては、従前の判例法理の考慮要素であった「代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況」及び「同種事項に関する我が国社会における一般的状況」も引き続き考慮すべきである。

イ この点、前記（１（５））認定事実によれば、年間休日日数に関しては、本件就業規則変更後の被告における年間休日日数は１２１日ないし１２２日であり、これは同規模や同業種の他社における平均年間休日日数と比べて格別相当性を欠いているとはいえない。しかし、本件会社休日をそれぞれ個別に同じ航空会社で比べると、少なくとも５月１日と１２月３０日については休日としている会社が過半数以上を占めているのであって、このような状況からすれば、４日間すべてを通常の労働日とすることについてはいささか相当とはいいい難い面もあるというべきである。また、年間休日日数で比較すれば１２５日ないし１２６日であったものが本件就業規則変更により１２１日ないし１２２日となったものであるが、土日祝祭日を除いた休日のみをみれば、７日が３日となって半分以上減少していることも、いささか相当とはいいい難い。さらに、被告においては、本件会社休日の廃止に対する代償措置は何もとられていない（弁論の全趣旨）。

しかも、本件就業規則変更では、「恒久的」に本件会社休日を廃止して通常の労働日としているところ、APAC経費削減施策においても昇給・昇格等については時限的に実施するにとどめており、実際に景気回復の兆しを受けて報酬プログラムの凍結も再開されていることなどと比べても、被告日本支社の独自の経費削減施策として本件会社休日の廃止を「恒久的」に実施することの相当性には疑問が残るといわざるを得ない。

以上を総合すれば、変更後の就業規則の内容の相当性については当然に認められるというものではなく、相当性があるといえるのか疑問が残

るところといえる。

(5) 労働組合等との交渉の状況 (④)

ア 「労働組合等」とは、多数組合、少数組合、過半数代表その他労働者

判断の際の考慮対象となると解される。

イ この点、被告と本件組合との間の交渉状況は前記 (1(2)オ、ケ、コ) 認定のとおりであり、約1か月間の間に3回団体交渉が行われたにすぎず、また、被告の主張するように業績等に関する資料をすべて労働組合に開示しなければならない義務まではないとしても、業績の悪化に伴う本件会社休日の廃止についてそれなりの具体的な資料を示した上での説明はなされておらず、「恒久的」な廃止とすることについての資料の配布も説明もない。本件団体交渉の中では、無駄な経費の指摘等もあるが、これを受けて被告において十分な検討等がなされているとも認められない。そして、被告と本件組合との間で本件就業規則変更について合意もなされていない。

また、被告の各従業員代表に対する説明(交渉状況)は前記 (1(2)キ) 認定のとおりであり、意見聴取に対する各従業員代表の意見は前記 (1(4)) 認定のとおりであるところ、「恒久的」な廃止ではなく期限を設けた措置を希望していることや、代替措置の検討がなされていないこと及び被告から開示された情報が非常に限定的であり経費削減策の実施の相当性について一般社員は検証ができないことなどの指摘がなされている。なお、意見聴取に対して意見を述べていないことは、消極的同意にすぎず、団体交渉の上で多数労働組合が積極的に同意(合意)したことなどと当然に同視することはできない。

以上によれば、被告と本件組合等との間で実質的な交渉がなされ、十分に労使間の利益調整がされた上で本件就業規則変更がなされたとは到

底いい難く、本件組合や従業員代表の一部が「恒久的」とする点などについて意見を述べても被告がこれに対して十分な検討及び対応をしていたものとはいえない。

ウ この点、被告は、誠実な交渉の上で多数組合との合意があればその変更内容の合理性について一定の推認が働くことがあるとしても、合意がない場合に変更内容の合理性には影響がない旨主張する。しかし、確かに、労働組合等との合意がないことをもって直ちに合理性が否定されるというものではないとしても、そもそも就業規則の変更が将来に向けた統一的集团的労働条件変更の問題であることからすれば、集团的労使関係において当該変更がどのように受け取られたのかという点に着目して総合判断を行うことはむしろ当然であって、単に合意の有無といった結論のみならず、合意に至らなかった理由やその間の交渉状況等によっては合理性を否定する方向の一要素となる場合もあるというべきである。したがって、被告の上記主張は採用できない。

(6) まとめ

前記 ((2)~(5)) のとおり、本件就業規則変更により労働者の受ける不利益の程度は必ずしも小さいとはいえないこと、業績の大幅な落ち込みにより経費削減施策を行う必要性があったこと自体は認められるとしても、本件就業規則変更を行って労働者に上記不利益を法的に受忍させることを正当化するまでの高度な必要性があるとまではいい難いこと、変更後の就業規則の内容の相当性についても当然に認められるというものではなく、相当性があるといえるのか疑問が残る点も見受けられること、被告と本件組合等との間で実質的な交渉がなされ、十分に労使間の利益調整がされた上で本件就業規則変更がなされたとは到底いい難いことなどを総合的に考慮すれば、本件就業規則変更は労働契約法10条所定の合理性の要件を満たすものとはいえない。したがって、原告らには、労働契約法10条による

就業規則変更の拘束力は適用されず、原告らの労働契約の内容としては本件会社休日の4日間はいずれも休日のままということになり、原告らは本件会社休日を休日として行使することができる。

第4 結論

よって、原告らの本訴請求はいずれも理由があるから、これらを認容することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部

裁判官 島 根 里 織