

主 文

- 一 原判決中上告人敗訴部分を破棄する。
- 二 前項の部分につき被上告人らの控訴を棄却する。
- 三 第一項の部分につき被上告人らが原審において拡張した請求を棄却する。
- 四 控訴費用及び上告費用は被上告人らの負担とする。

理 由

上告代理人倉地康孝の上告理由第二について

一 本件は、株式会社D銀行（以下「D銀行」という。）の従業員であった被上告人らが、週休二日制の実施に伴い平日の所定労働時間を延長する就業規則の変更はこれに同意しない被上告人らに対し効力を及ぼさないと主張して、従前の就業規則上の終業時刻に基づいて計算した時間外勤務手当から現実に支払われた時間外勤務手当を差し引いた残額の支払を求める訴訟である。

二 原審の適法に確定した事実関係の概要は、次のとおりである。

1 D銀行は、平成元年当時、秋田市に本店を置き、主に秋田県内に支店を有する従業員数九八七人の地方銀行であり、同五年に株式会社E銀行と合併して、上告人となった。D銀行には、同元年当時、組合員数約七三〇人のF銀行労働組合（以下「労組」という。）と組合員数約三〇人のG銀行従業員組合（以下「従組」という。）があり、被上告人らは、従組の組合員であった。

2 従組の組合員の所定労働時間及び休日については、平成元年一月一七日までは、昭和五〇年七月二八日付けの「就業規則に関する協定書」（以下「本件協定書」という。）によって規律されていた。本件協定書によれば、所定労働時間は、平日が午前八時五〇分から午後四時五〇分まで（休憩時間六〇分を除き七時間）、土曜日が午前八時五〇分から午後二時まで（休憩時間六〇分を除き四時間一〇分）であ

り、休日は、日曜日、国民の祝日、国民の祝日が日曜日に当たるときにはその翌日、臨時休業日及び月一回の土曜日の交替制指定休日とされていた（ただし、同五九年一月一日以降第二土曜日は一律に休日として取り扱うこととされていた。）。本件協定書の失効した平成元年一月一八日以降は、以上と同一内容の就業規則（以下「旧就業規則」という。）によって規律されていた。

3 政府は、我が国の労働時間が欧米諸国の水準より長く、欧米を中心に我が国における長時間労働に対する批判が高かったことから、労働時間の短縮に取り組み、そのための方策の一つとして、まず金融機関と公務員に週休二日制を導入することを目指し、これを他の産業に波及させるという方針を採り、昭和四七年に、銀行の労使に対し、銀行の土曜日休日化を契機として我が国に週休二日制を普及させたい旨の申入れをした。政府は、我が国の労働時間を欧米諸国の水準（年間二〇〇〇時間以下）に近づけるべく、同五五年に、「週休二日制等労働時間対策推進計画」を策定した。同六〇年代に入ると、対外経済摩擦の解消策として週休二日制の実施が重要視されるようになり、同六〇年六月には、労働時間短縮のために最も基本となるのが週休二日制の普及であるとする「労働時間短縮の展望と指針」が労働省から出され、同六二年四月には、経済審議会経済構造特別部会から、週休二日制の普及促進等による休日の増加が必要である旨の建議がされた。銀行については、銀行法一五条及び銀行法施行令（以下「施行令」という。）五条に銀行の休日に関する規定が設けられているところ、このような経緯の下、昭和五八年政令第一〇三号（同年八月一日施行）により毎月の第二土曜日を休日とする施行令の改正がされ、次いで、昭和六一年政令第七八号（同年八月一日施行）により毎月の第三土曜日も休日とする施行令の改正がされた。そして、いわゆる完全週休二日制を導入するため、同六三年一〇月二一日、土曜日を銀行の休日と定める昭和六三年政令第三〇三号（平成元年二月一日施行）が公布された。

4 D銀行は、施行令の改正に対応して、まず、昭和五八年の改正に当たり、労組及び従組に対し、(1) 第二土曜日を休日とし、交替制指定休日を廃止する、(2) 実働時間が八時間を超えない場合の土曜日の休憩時間を四五分に短縮し、四箇月に一回の土曜特別休暇を付与する旨の就業規則の変更を提案し、労組の同意を得た。従組は、施行令上の休日は当然に従業員の休日であり、交替制指定休日の廃止は既得権の侵害であると主張して改正に反対し、これに同意しなかった。そのため、D銀行は、従組の組合員以外の従業員に対して、右変更後の就業規則を適用したが、従組の組合員に対しては、これを適用せず、本件協定書を適用していた。

5 D銀行は、昭和六一年の施行令改正に当たり、労組及び従組に対し、(1) 第三土曜日を休日とする、(2) 平日の労働時間を一〇分間延長して午後五時までとする、(3) 四箇月に一回の土曜特別休暇を六箇月に一回の土曜日指定休日に変更する旨の就業規則の変更を提案し、労組の同意を得た。従組は、施行令上の休日は即従業員の日であり、労働時間の延長にも合理性がないとして、変更を反対した。そのため、D銀行は、従組の組合員以外の従業員に対して、右変更後の就業規則を適用したが、従組の組合員に対しては、これを適用せず、本件協定書を適用し、第三土曜日は自宅研修日扱いとすることとした。

6 D銀行は、昭和六三年の施行令改正に当たり、同年一二月二八日、労組及び従組に対し、第一に、完全週休二日制実施に際して顧客サービスの低下につながらないように配慮し、その円滑な実施と定着化を図らなければならず、第二に、厳しい経営環境下にあつて、必要な競争力を維持し、将来とも安定的発展を図らなければならぬことを理由に、平日の所定労働時間の延長の必要があるとして、(1) 全土曜日を休日とする、(2) 平日の所定労働時間は、毎週最初の営業日及び毎月二五日から月末までの営業日(以下「特定日」という。)は、午前八時五〇分から午後五時五〇分まで(休憩時間六〇分を除き八時間)とし、他の平日は、午前八

時五〇分から午後五時まで（休憩時間六〇分を除き七時間一〇分）とする、（３）

土曜日指定休日を廃止する旨の就業規則の変更を提案した。D銀行は、その後、（４） 年末年始の営業日に限り労働時間の延長をしない旨の修正提案をして、平成元年一月三十一日に労組の同意を得、同年二月一日から、従組の組合員以外の従業員に対して、修正提案に係る部分を含む右変更（以下「本件就業規則変更」という。）後の就業規則（以下「第三次変更就業規則」という。）を適用した。しかし、従組とは、何回か団体交渉を重ねたものの、従前と同様に議論が並行線をたどり、妥結に至らなかった。D銀行は、従組の組合員に対し、前記のとおり同年一月一七日までは本件協定書を、同月一八日からは旧就業規則をそれぞれ適用したが、同年三月一日からは、従組及びその組合員の同意のないまま、第三次変更就業規則の適用を開始した。

7 D銀行以外の他の地方銀行も、完全週休二日制の実施に際して、ごく一部の銀行を除き、平日の所定労働時間を延長する措置を執っており、都市銀行においても、月初め、月末の大幅な所定労働時間延長などの措置が執られている。また、完全週休二日制の実施後の所定労働時間を比較すると、D銀行は、全国の地方銀行六三行中で最も短いものから数えて七番目に位置する。

三 右認定事実の下で、原審は、次のとおり判断して、一部を除き、被上告人らの請求を認容した。

1 特定日の労働時間を一時間延長するという変更は、家庭を持つ労働者の一般的な生活形態からいって不利益が大きい。しかも、従来支給されていた時間外勤務手当が支給されなくなるという経済的不利益が随伴していることが重要であり、被上告人らは、労働時間の延長という時間的な不利益のほかに、二重の不利益を受けている。月額平均約一万八〇〇〇円（旧就業規則上の終業時刻以後に時間外勤務をしたとして旧就業規則に基づき計算した時間外勤務手当の額から実際に支払われた

時間外勤務手当の額を差し引いた金額)の減収は、容易に回復し難い著しい経済的な不利益に当たると評価することができる。

2 上告人は、年間所定労働時間の变化について、従来は第三土曜日も労働日であったという前提の下、本件就業規則変更後の年間一八四九時間二〇分という所定労働時間は、変更のない場合に比べて四二時間一〇分短縮されていると主張するが、右主張は、機械的にすぎて文字どおりに受け取るわけにはいかず、この点は、被上告人らの不利益を合理化する理由とするには足りない。

3 完全週休二日制は、国家施策を実現するために必要な手段である労働時間短縮という至高の目的を実現することを主眼とするものであり、その実施は、労働時間短縮をより実現する方向で取り組むことが望まれる。本件就業規則変更は、労働時間短縮の程度がかなり小さなものとなっており、内容自体の合理性を積極的に評価することができない。

4 完全週休二日制を実施しても、銀行においては、直ちに預金の減少など企業収益の減少や給料等の支出増加につながるものとはいいい難く、製造業等とは異なり、右実施をした場合のコストの上昇は、時間外勤務手当及び賃金カットの各単価を算定する際に意味を持つものにすぎない。完全週休二日制の実施がD銀行の経営を圧迫し、企業収益確保のため本件就業規則変更が必要であったと認めるには十分ではない。また、他の金融機関の対応の仕方に横並びに順応するということが、被上告人らに不利益を受忍させるに足りる理由になるものではない。

5 本件就業規則変更による不利益の程度の大きさに照らすと、従組の組合員がこれに抵抗したことも無理からぬところがあるといわざるを得ず、従組との交渉の経過に照らして、本件就業規則変更の合理性を認めることは、相当ではない。また、従組の運動方針に反対する者が脱退して労組を結成し、D銀行に協調した組合活動を行うようになったという沿革やその後の実態等に照らすと、本件就業規則変更

労組が合意しているからといって、被上告人らに大きな不利益を受忍させるというのでは、少数者の権益が顧みられないということになりかねない。

6 上告人にとって、完全週休二日制の実施に際し就業規則の変更をする必要性が生じたことは理解することができるが、特定日の労働時間を六〇分間延長するという変更は、それに伴う被上告人らの経済的不利益と合わせ考えると、週休二日制に付随して必要になる範囲を超えて被上告人らに不利益を課するものであって、労働時間に関する本件就業規則変更は、全体として合理性を欠き、これらの不利益を緩和するための何らかの措置を伴わない以上、これに同意しない被上告人らを拘束する効力を持つものではない。

四 しかし、原審の右判断は是認することができない。その理由は、次のとおりである。

1 本件就業規則変更により、被上告人らにとっては、特定日以外の平日の所定労働時間が一〇分間、特定日の所定労働時間が六〇分間延長されることとなったのであるから、本件就業規則変更が、被上告人らの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。また、労働時間が賃金と並んで重要な労働条件であることはいうまでもないところである。そこで、以下、本件就業規則変更が合理的なものであるか否かを判断することとする。

2 まず、変更による実質的な不利益の程度について検討すると、特定日における六〇分間の労働時間の延長は、それだけをみればかなり大きな不利益と評し得るが、特定日以外の営業日における延長時間は一〇分間にすぎないものである。週単位又は年単位で所定労働時間の変化をみると、施行令における休日の定めは、銀行の休日、すなわちその閉店日を定めるものであって、銀行の労働者の勤務条件を直接定めるものではないから、昭和六一年政令第七八号による施行令の改正がされたことにより本件就業規則変更の前から第三土曜日が被上告人らの休日になったと解

することはできない。また、右改正の際、D銀行は、従組の組合員以外の従業員に対しては、第三土曜日を休日とする代わりに、平日の労働時間を一〇分間延長する就業規則の変更をしたが、従組の同意を得られなかったため、従組の組合員については、終業時刻の延長をしないまま、第三土曜日を自宅研修日扱いとすることにしたというのである。右事実経過に照らせば、従組の組合員に対しては、D銀行側の都合により、休日及び労働時間の変更に関する協議が成立するか又は他の従業員と統一した就業規則を適用するまでの間の暫定措置として、各店舗への出勤をさせずに自宅での研修を命じていたものと解される。したがって、第三土曜日の午前八時五〇分から午後二時まではなお所定労働時間に含まれていたというべきであって、被上告人らとD銀行との間で、第三土曜日が休日と同様に評価されるに至ったということもできない。そうすると、本件就業規則変更前の被上告人らの所定労働時間は、第一、第三、第四及び第五週が三九時間一〇分、第二週が三五時間ということになり、これが、変更後は、おおまかにいえば、月末以外が週三六時間四〇分、月末が週四〇時間となり、年間（平成元年四月一日から同二年三月三十一日まで）では、四二時間一〇分短縮されることになる。そうだとすれば、週単位でみると、所定労働時間が減少している週の方が多く、年単位でみても、所定労働時間が相当に減少しており、むしろ、時間当たりの基本賃金額は、本件就業規則変更によりそれだけ増加したといえることができる。

また、被上告人らは、本件就業規則変更による時間外勤務手当の減少を重視すべきであると主張している。しかし、時間外勤務は、法定労働時間の範囲内において使用者が時間外勤務を命じた場合や、法定労働時間を超えるものについて労働基準法三六条一項に基づく協定が締結され、これにより使用者が時間外勤務を命じた場合などに行われるものであって、時間外勤務を命ずることについては使用者に裁量の余地があり、かつ、事務の機械化等が時間外勤務の必要性に影響を及ぼすことも

想定することができるのである。右のことからすると、もし本件就業規則変更がされなかった場合に、右変更前の終業時刻から本件就業規則変更後の退勤時刻までの時間につき、法定内あるいは法定外の時間外勤務が当然に行われることになるとはいえず、これが行われることを前提とする被上告人らの主張には、合理的な根拠があるとはいえない。

他方、本件では、完全週休二日制の実施が本件就業規則変更に関連する労働条件の基本的な改善点であり、労働から完全に解放される休日の日数が連続した休日の増加という形態で増えることは、労働者にとって大きな利益であるといえることができる。

右のとおり、年間の所定労働時間が減少して時間当たりの基本賃金額が増加し、しかも、連続した休日の日数が増加することからすれば、平日の労働時間の延長による不利益及びこれに伴いある程度は生ずるであろうことが予想される時間外勤務手当の減収を考慮しても、被上告人らが本件就業規則変更により被る実質的不利益は、全体的にみれば必ずしも大きいものではないというのが相当である。

3 次に、変更の必要性について検討すると、本件では、金融機関における先行的な週休二日制導入に関する政府の強い方針と施行令の前記改正経過からすると、D銀行にとって、完全週休二日制の実施は、早晚避けて通ることができないものであったというべきである。そして、週休二日制は、労働時間を大幅に短縮するものであるから、平日の労働時間を変更せずに土曜日をすべて休日にすれば、一般論として、提供される労働量の総量の減少が考えられ、また、営業活動の縮小やサービスの低下に伴う収益減、平日における時間外勤務の増加等が生ずることは当然である。そこで、経営上は、賃金コストを変更しない限り、右短縮分の一部を他の日の労働時間の延長によって埋め合わせ、土曜日を休日とすることによる影響を軽減するとの措置を執ることは通常考えられるところであり、特に既に労働時間が相対的

に短いD銀行のような企業にとっては、その必要性が大きいものと考えられる。加えて、完全週休二日制の実施の際、ごく一部の銀行を除き、平日の所定労働時間の延長措置が執られているというのであるから、他の金融機関と同じ程度の競争力を維持するためにも、就業規則変更の必要性があるといえることができる。

4 さらに、第三次改正就業規則の内容と他行における従業員の労働時間の一般的状況等をみると、本件就業規則変更後の週三六時間四〇分又は週四〇時間という所定労働時間は、当時の我が国の水準としては必ずしも長時間ではなく、他行と比較しても格別見劣りするものではない。そうすると、終業時刻の延長をせずに完全週休二日制だけを実施した場合には、所定労働時間が週三五時間にまで大幅に短縮されることも勘案すると、本件就業規則変更については、その内容に社会的な相当性があるといえることができる。

5 【要旨】以上によれば、本件就業規則変更により被上告人らに生ずる不利益は、これを全体的、実質的にみた場合に必ずしも大きいものといえることはできず、他方、D銀行としては、完全週休二日制の実施に伴い平日の労働時間を画一的に延長する必要性があり、変更後の内容も相当性があるといえることができるので、従組がこれに強く反対していることやD銀行における従組の立場等を勘案しても、本件就業規則変更は、右不利益を被上告人らに法的に受忍させることもやむを得ない程度の必要性のある合理的内容のものであると認めるのが相当である。

したがって、本件就業規則変更は、被上告人らに対しても効力を生ずるものというべきである。

五 以上に説示したところによれば、本件就業規則変更の効力を認めなかった原審の判断には法令の解釈適用を誤った違法があり、右違法は原判決の結論に影響を及ぼすことが明らかである。論旨はこの趣旨をいう限度で理由があり、その余の点を判断するまでもなく、原判決のうち上告人の敗訴部分は破棄を免れない。そして、

本件就業規則変更の効力が及ばないことを前提とする被上告人らの請求は理由がないことに帰し、第一審判決は正当であるから、前記敗訴部分につき、被上告人らの控訴を棄却し、原審において拡張された請求も棄却することとする。

よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

(裁判長裁判官 金谷利廣 裁判官 千種秀夫 裁判官 元原利文 裁判官 奥田昌道)