

「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」報告書（案）

はじめに

日本では、今後、生産年齢人口が減少することに伴い、出生数の減少による若年労働力の減少や、高齢者の引退の増加によって、労働力人口は高齢化しながら減少していくことが予想されている。

また、女性の就業率の向上、雇用・就労形態の多様化、共働き世帯や単独世帯、夫婦のみ世帯の増加等社会経済情勢が変化している。

こうした中、「配偶者手当」（民間企業において配偶者がいる従業員に対して支給される手当のことを言う。実際の手当の名称は、企業によって「家族手当」、「扶養手当」等様々である。以下同じ。）については、税制、社会保障制度とともに、結果的に女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があることにかんがみ、平成 26 年 12 月 6 日の政労使会議で取りまとめられた「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」において、「配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使は、その在り方の検討を進める。」とされた。

また、平成 27 年 6 月 30 日に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂 2015」においては、「女性の活躍の更なる促進に向け、税制、社会保障制度、配偶者手当等の在り方については、世帯所得がなだらかに上昇する、就労に対応した保障が受けられるなど、女性が働きやすい制度となるよう具体化・検討を進め（中略）、配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使に対しその在り方の検討を促す。」こととされた。

さらに、平成 27 年 11 月 26 日に一億総活躍国民会議において決定された「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策－成長と分配の好循環の形成に向けて－」においても、「就労促進の観点から、いわゆる 103 万円、130 万円の壁の原因となっている税・社会保険、配偶者手当の制度の在り方に関し、国民の間の公平平等を踏まえた対応方針を検討する。」とされたところである。

このような状況を受け、本検討会では、労使において「配偶者手当」の在り方の検討を行うための背景、課題等を整理するとともに、見直しを行う場合の留意事項等を示すことを目的として検討を行い、報告書を取りまとめた。

なお、本報告書における「就業調整」とは、税制、社会保障制度、配偶者の勤務先で支給される「配偶者手当」等を意識し、その年収を一定額以下に抑えるために就労時間を調整することをいうものとする。

1. 女性の雇用をめぐる状況

(1) 雇用における女性の現状

① 女性の年齢階級別就業率

女性の就業率を年齢階級別にみると、過去 40 年ほどの間で M 字型カーブの底を中心に就業率は大きく上昇し、特に有配偶女性の労働力率が大きく上昇しているが、

女性の年齢階級別就業率は、未だ M 字型カーブを描いている。また、女性の就業率と潜在的労働力率の差は大きく、平成 26 年において就業を希望する女性の数は 303 万人にのぼる。

図 1 女性の年齢階級別就業率の推移

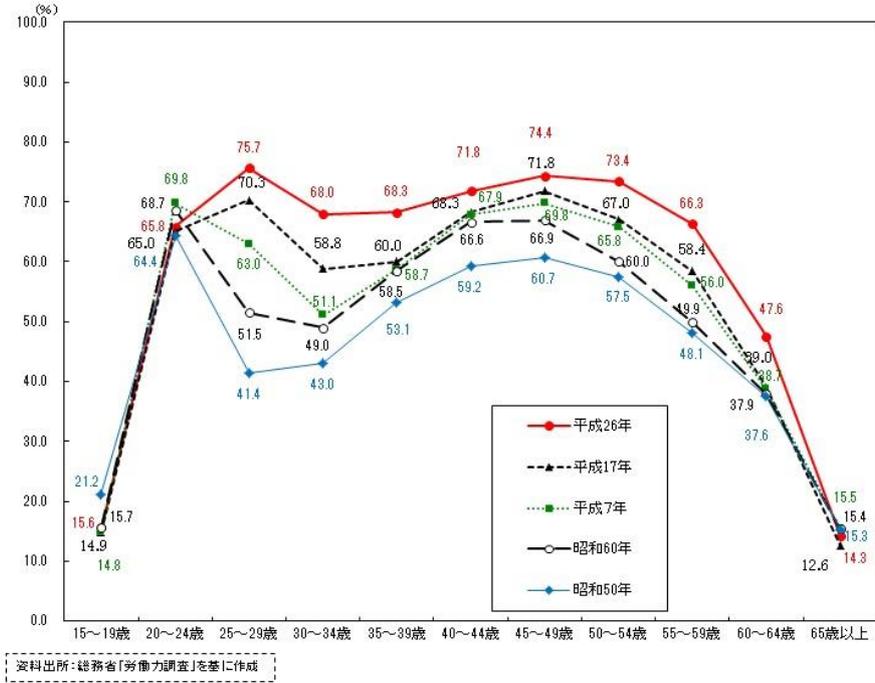


図 2 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率推移

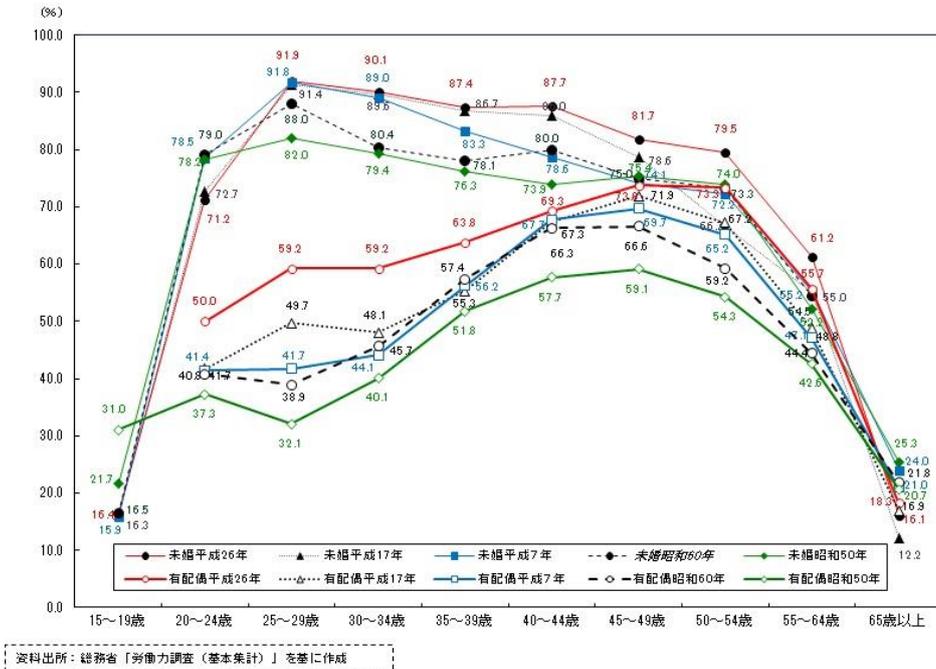
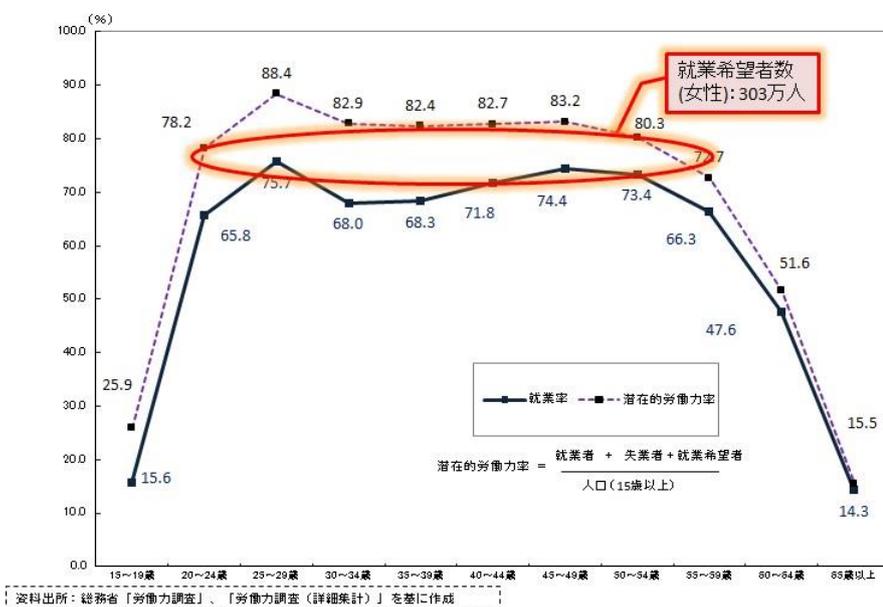


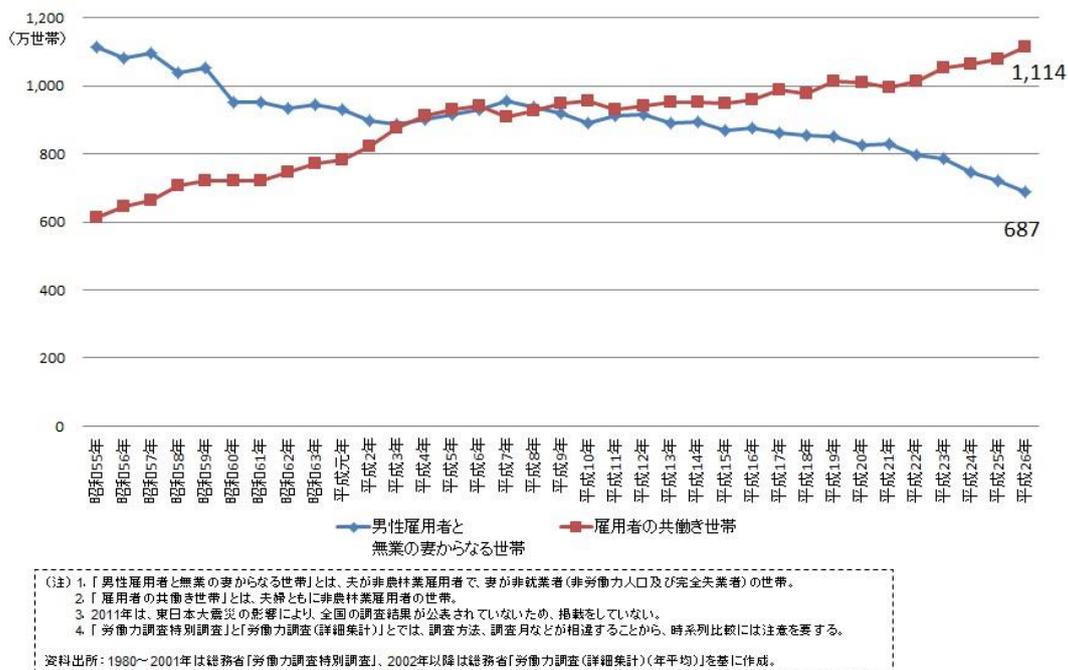
図3 女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率（平成26年）



② 共働き世帯の推移

共働き世帯は、平成9年に専業主婦世帯数を上回った以降、増加を続けており、平成26年には専業主婦世帯数が687万世帯であるのに対し、共働き世帯は1,114万世帯となっている。

図4 専業主婦世帯と共働き世帯の推移

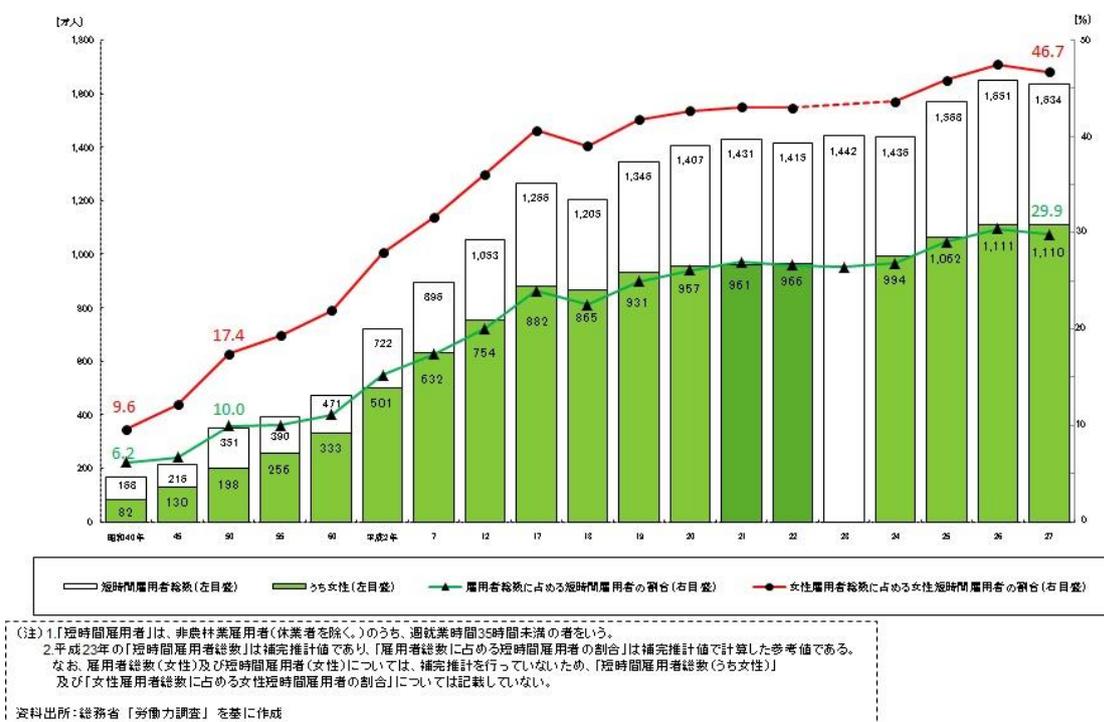


③ 週就業時間 35 時間未満の短時間労働者の推移

週就業時間 35 時間未満の短時間労働者の数は、昭和 50 年に 351 万人であったのが、平成 27 年には 1,634 万人に増加した（うち女性は、昭和 50 年に 198 万人であったが、平成 27 年には 1,110 万人に増加した。）。

また、これらの者の雇用者総数に占める割合は、昭和 50 年に 10.0%であったものが、平成 27 年には 29.9%に上昇した（うち女性雇用者総数に占める週就業時間 35 時間未満の女性短時間労働者の割合は、昭和 50 年に 17.4%であったものが、平成 27 年には 46.7%まで上昇した。）。

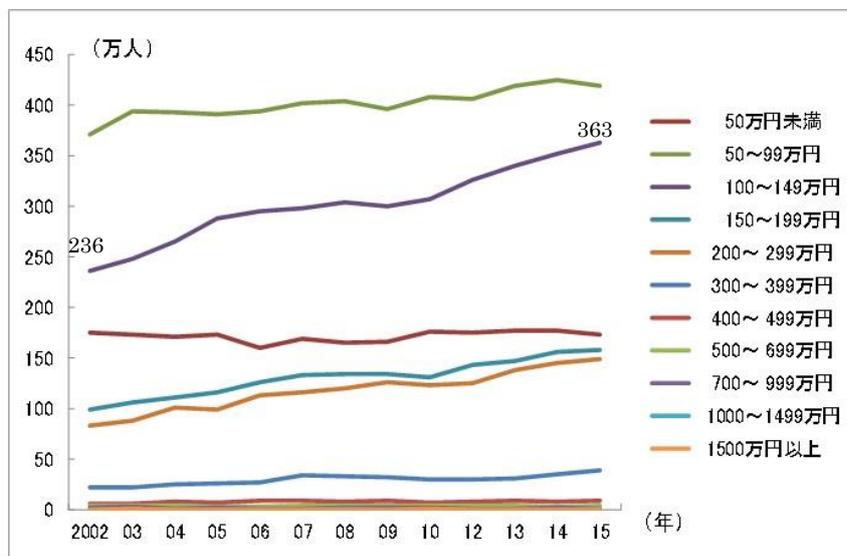
図 5 週就業時間 35 時間未満の短時間労働者の数・割合の推移－非農林業－



④ 女性非正規労働者数の収入区分ごとの推移

平成 14 年から平成 27 年までの間の女性非正規労働者数の収入区分ごとの推移を見ると、年収 100～149 万円の層の増加数が他の収入区分と比較して突出して多く、平成 14 年に 236 万人であったのが、平成 27 年には 363 万人に増加した。

図6 仕事からの収入（年間）階級別非正規女性の推移



資料出所：総務省「労働力調査」を基にみずほ総合研究所により作成

⑤ 女性パートタイム労働者がパートタイム労働を選んだ理由

「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」によれば、女性のパートタイム労働者がパートタイム労働を選んだ理由（複数回答）は、1位が「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから（58.6%）」、2位が「勤務時間・日数が短いから（38.6%）」、3位が「就業調整（年収の調整や労働時間の調整）ができるから（21.9%）」となっている。

表1 パートを選んだ理由別パートの割合

区分	パート計	パートを選んだ理由(複数回答)												
		自分の都合の良い時間(日)に働きたいから	勤務時間・日数が短いから	就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから	簡単な仕事で責任も少ないから	すぐ辞められるから	正社員として採用されなかったから	正社員としての募集が見つからなかったから	家庭の事情(育児・介護等)で正社員と精神的に難しいから	正社員として働くことが、体力的・精神的に難しいから	やりたかった仕事か、たまにパートだったから	転職がなかったから	その他	不明
総数	100.0	55.8	35.2	19.3	9.0	3.2	7.4	13.3	13.9	11.5	10.0	5.9	8.3	2.1
男性	100.0	49.4	27.3	13.1	10.3	2.7	10.3	13.9	1.3	7.8	9.5	4.5	10.9	4.5
女性	100.0	58.6	38.6	21.9	8.5	3.5	6.2	13.1	19.3	13.1	10.3	6.5	7.3	1.1

資料出所：厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査の概況・個人調査」より抜粋

⑥ 家事関連時間の状況

「平成23年社会生活基本調査」（総務省統計局）によれば、過去25年間の家事関連時間の推移を男女別に見ると、男性は増加が続いており、男女の差は縮小傾向に

ある。しかしながら、平成 23 年の家事関連時間について見てみると、有配偶女性が 5 時間 2 分となっているのに対し、有配偶男性は 47 分となっており、依然として女性に家事・育児の負担が集中している。このように、女性に家事・育児の負担が集中していることが、女性が就業時間の短い仕事を選択する 1 つの要因となっていると考えられる。

図 7 男女別家事関連時間の推移

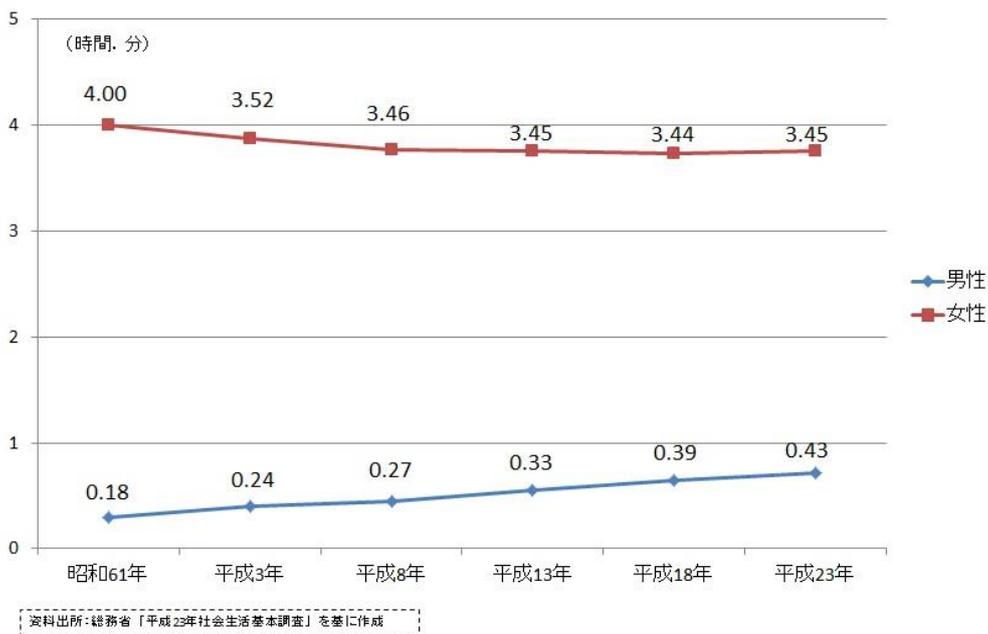
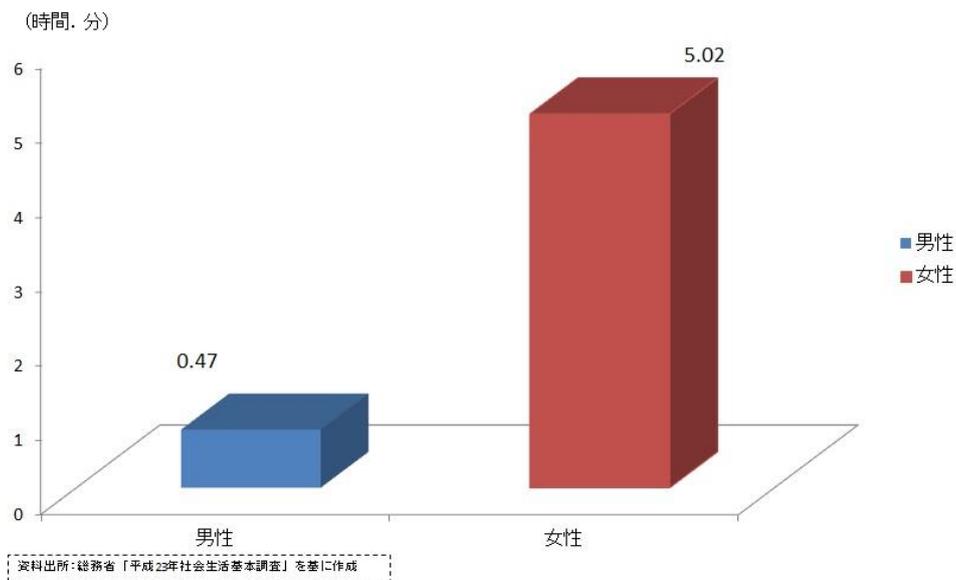


図 8 有配偶者の家事関連時間

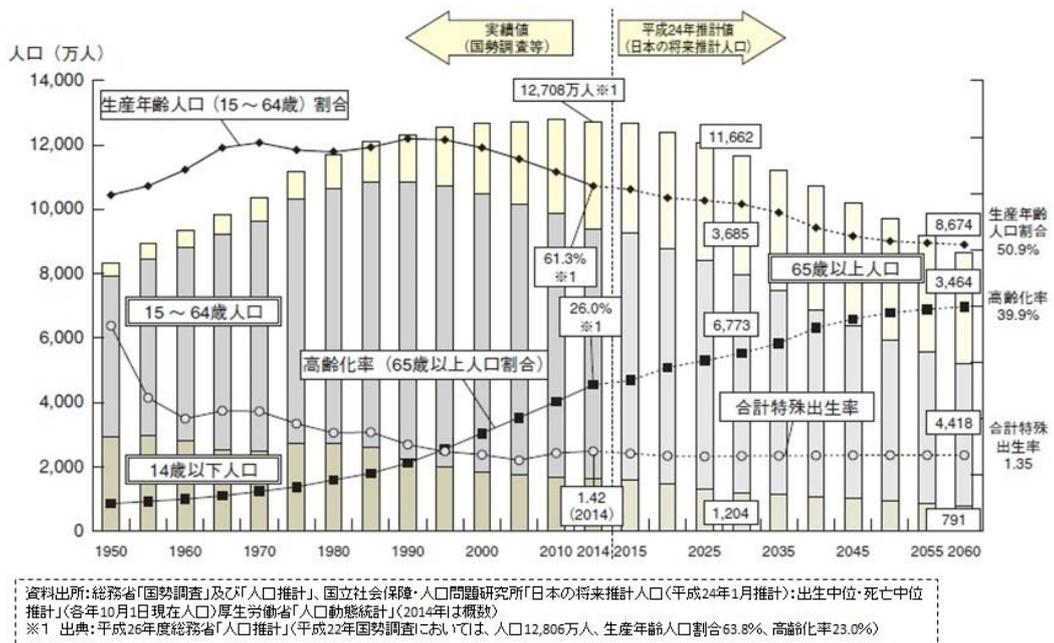


⑦ 日本の人口の見通し

生産年齢人口（15～64歳の人口）割合は、平成4年（1992年）の69.8%をピークに低下し続けており、平成24年（2012年）の61.3%から平成72年（2060年）には50.9%になるとされている。

一方、高齢化率（高齢人口の総人口に対する割合）は、昭和25年（1950年）以降一貫して増加しており、平成24年（2012年）の26.0%から、平成72年（2060年）には39.9%と2.5人に1人が65歳以上となることが見込まれている。

図9 日本の人口の推移



⑧ 女性の活躍促進に向けた政府の取組

上述のような雇用における女性の状況等を踏まえ、政府は、「我が国最大の潜在力」である女性の力の発揮を持続的な経済成長のためにも不可欠なものとして、日本の成長戦略の中核に位置づけている。これを受け、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）」が成立し、平成28年4月に全面施行されるほか、働き方に中立的な税制や社会保障制度等への見直しに向けた検討等が進められているところである。

(2) 「就業調整」の状況

- ① 女性のパートタイム労働者がパートタイム労働を選んだ理由及び「就業調整」をする理由
 「平成23年パートタイム労働者総合実態調査の結果」を見てみると、女性のパートタイム労働者がパートタイム労働を選んだ理由（複数回答）の1位は「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから（58.6%）」であるが、3位は「就業調整（年収の調

整や労働時間の調整)ができるから(21.9%)」であった。

また、有配偶女性のパートタイム労働者のうち「就業調整をしている」と回答した人の割合は21.0%となっており、「就業調整をする理由」(複数回答)の1位は「自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を支払わなければならないから(63.0%)」、2位は「一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから(49.3%)」であるが、「一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから」を理由として挙げる人も20.6%いる。

表1 パートを選んだ理由別パートの割合(再掲)

複数回答(単位:%)

区分	パート計	パートを選んだ理由(複数回答)												
		自分の都合の良い時間(日)に働きたいから	勤務時間が短いから	就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから	簡単な仕事で責任も少ないから	すぐ辞められるから	正社員として採用されなかったから	正社員としての募集が見つからなかったから	家庭の事情(育児・介護等)で正社員として働けない	正社員として働くことが、体力的・精神的に難しいから	やりたい仕事かたまらなかったから	転職がなかったから	その他	不明
総数	100.0	55.8	35.2	19.3	9.0	3.2	7.4	13.3	13.9	11.5	10.0	5.9	8.3	2.1
男性	100.0	49.4	27.3	13.1	10.3	2.7	10.3	13.9	1.3	7.8	9.5	4.5	10.9	4.5
女性	100.0	58.6	38.6	21.9	8.5	3.5	6.2	13.1	19.3	13.1	10.3	6.5	7.3	1.1

資料出所:厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査の概況(個人調査)より抜粋

表2 就業調整の有無及び就業調整をしない理由別パートの割合

(単位:%)

区分	パート計	就業調整をしている	就業調整をしていない	就業調整をしていない理由			わからない
				就業調整の必要がなかった	就業調整を気にしていない	その他	
総数	100.0	15.6	73.3	32.7	36.1	4.6	9.8
女性(配偶者がいる)	100.0	21.0	72.0	38.9	29.7	3.4	5.9
女性(配偶者がいない)	100.0	8.1	74.7	27.7	44.0	3.0	16.1

注:表題「パート計」には、就業調整の有無不明が含まれる。

資料出所:厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査の概況(個人調査)を基に作成

表3 就業調整をする理由別パートの割合

区分	就業調整をしているパート計	就業調整をする理由(複数回答)									
		自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えればならないから	一定額を超える配偶者の税制上の控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	一定額を超える配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	一定額(130万円)を超える配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に加入しなければならぬから	正社員の所定労働時間の3/4以上になると健康保険、厚生年金等に加入しなければならぬから	会社の都合により雇用保険、厚生年金等の加入要件に該当しないようにしているため	現在、支給されている年金の減額率を抑える又は減額を避けるため	その他	不明
総数	[15.6] 100.0	57.4	26.2	14.2	34.0	2.7	5.5	4.9	3.8	12.3	3.2
(表2を100とした場合)	15.6	9.0	4.1	2.2	5.3	0.4	0.9	0.8	0.6	1.9	0.5
女性(配偶者がいる)	[21.0] 100.0	63.0	37.7	20.6	49.3	2.8	4.3	2.6	0.4	6.2	0.0
(表2を100とした場合)	21.0	13.2	7.9	4.3	10.4	0.6	0.9	0.5	0.1	1.3	0.0

注:1)[]は就業調整しているパートの割合である。
2)総数には配偶者の有無不明が含まれる。

資料出所:厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査の概況(個人調査)を基に作成

② パートタイム労働者を雇用している業界に対するヒアリング結果

当検討会事務局が日本チェーンストア協会に対して行ったヒアリング結果を見ると、チェーンストア業界では、パートタイム労働者の従業員総数に占める割合が高い企業が多く、「就業調整」が行われることにより、年末の繁忙期に人材確保に苦慮しているとの声も多く聞かれた。

また、最近の各地域における労働力の需給環境や施策によって時給が上がってきた、いわゆる「103万円、130万円の壁」を越えずに働きたいという理由からかえって働く時間が短くなってしまおうといった声もあった。パートタイム労働者の中には、年収増にはつながるものの自分の都合に適した時間で働くことができなくなる正社員への登用やより高いレベルの職責を担うことを断る場合もあるとの回答もあった。女性がその持てる能力を十分に発揮できない状況にあることについては、「103万円、130万円の壁」が原因となっている可能性も伺える一方で、家庭の状況や働く本人の意思等様々な背景もあることが見て取れた。

次に、日本百貨店協会に対して行ったヒアリング結果を見ると、従業員全体に占めるパートタイム労働者の割合は企業により様々であったが、パートタイム労働者を多数雇用している企業では、やはり年末に「就業調整」が行われる結果、年末の人材確保に苦慮しているとの回答があった。

なお、百貨店業界では、チェーンストア業界と比較し「就業調整」が行われていると回答した企業が少なかったが、その理由としては、パートタイム労働者を雇用している企業が少ないことに加え、繁忙期である年末に「就業調整」が行われないよう、募集の段階から扶養の範囲内で働くことを前提とした勤務時間の契約と社会保険の加入を前提とした勤務時間の契約といった2通りの採用を行ったり、従業員に対し年初より計画的に勤務日数を調整するよう依頼するといった工夫を行っているからということであった。なお、育児中のパートタイム労働者がより自分の希望に合った勤務時間を選択できるよう、勤務時間に多様なバリエーションを設けている企業もあった。(日本チェーンストア協会及び日本百貨店協会に対して行ったヒア

リング結果の詳細については別添1参照のこと。)

③ 「就業調整」が行われることによる影響

これまで見てきたとおり、有配偶女性のパートタイム労働者の21.0%が「就業調整」を行っているが、「就業調整」が主に年末に行われることを受け、パートタイム労働者を多く雇用する企業では、繁忙期である年末の人材確保に苦慮している様子が見て取れた。また、「就業調整」が行われる結果、不足する労働力の確保に当たり、正社員等同じ職場の他の雇用形態の労働者の負担が増すなど「就業調整」を行わない他の労働者に影響が生じていることも見て取れた。さらに、「就業調整」が行われることを防ぐために時間当たり賃金調整がされ、パートタイム労働者全体の賃金相場の上昇に抑制的に機能する可能性も指摘されている。

また、マクロ経済的に見ると、「就業調整」が行われるということは、「就業調整」を行っているパートタイム労働者の人的資源を十分に活用できていないということであり、生産年齢人口の減少に伴い労働力人口が減少することが見込まれる日本社会においては、看過できない問題である。

このように、「就業調整」は、女性がその持てる能力を十分に発揮できない要因となる可能性があるとともに、日本経済全体にとっても人的資源を十分に活用できない状況を生じさせるなどマイナスの効果を与えていると言えることができる。

以上を踏まえれば、「就業調整」を生じさせる要因となっている制度については、女性がその持てる能力を十分に発揮できるようにする方向での見直しが求められる。

なお、調査結果から見ると、「就業調整」の主たる要因は、税制、社会保障制度となっているが、「配偶者手当」も一定の影響を与えているため、税制、社会保障制度と併せて見直しを進めることが求められる。

また、女性が就労時間を調整し、短時間勤務を選択する背景として、「就業調整」の問題だけでなく、家事・育児負担が女性に偏っていることや保育をめぐる状況などに起因する時間的制約もその一因となっていることにも留意する必要がある。

2. 「配偶者手当」の背景・現状

(1) 「配偶者手当」について

「配偶者手当」は、通常賃金として支給されており、賃金などの労働条件については、労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものとされている。

賃金のうち決まって支給される給与（定期給与）は、基本給と諸手当とに分かれている場合が多く、「配偶者手当」を含めた家族手当は、通常、家族構成等に応じて支給することにより従業員の生活費への配慮を効果的に行うための手当として支給されてきた。

(2) 日本において「配偶者手当」が定着した歴史的経緯

「配偶者手当」を含めた家族手当が日本に定着した背景について歴史的経緯を概観してみると、多くの企業において家族手当が採用されたきっかけは、昭和14年にインフレ

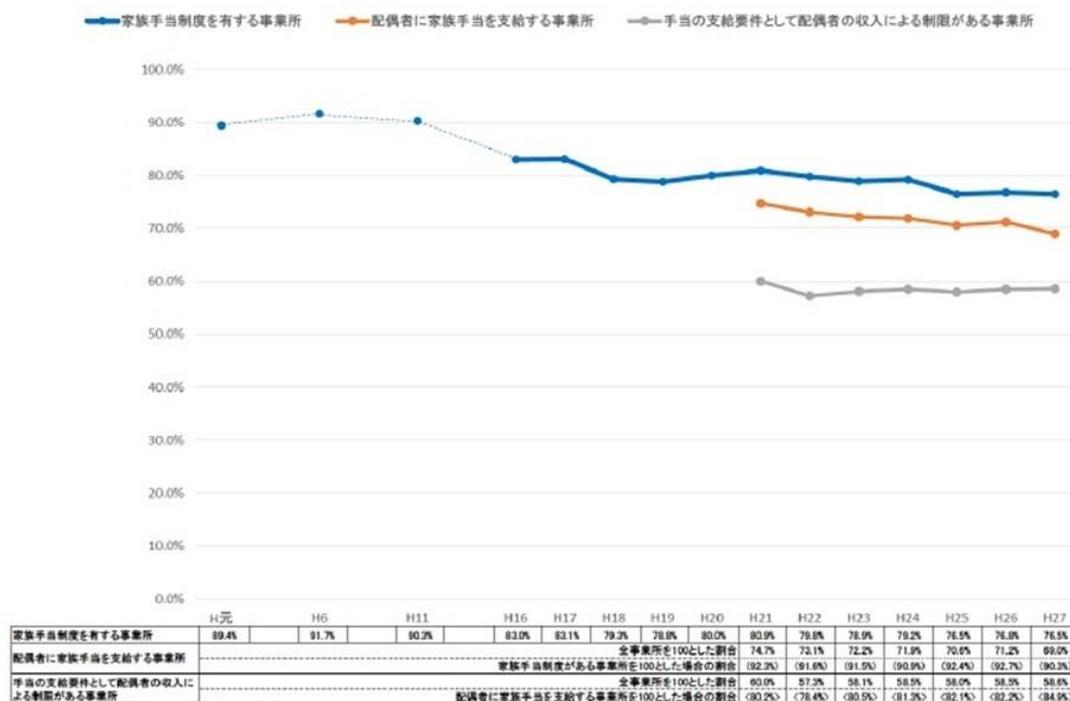
を抑制するために発出された賃金臨時措置令であった。賃金臨時措置令を受け、賃金引上げが凍結されたが、物価上昇によって扶養家族を有する労働者の生活が厳しさを増したことから、翌年、一定収入以下の労働者に対し扶養家族を対象とした手当の支給が許可され、これをきっかけに、多くの企業において家族手当が採用されることとなった。

その後、第2次大戦直後のインフレ期には、労働組合が生活保障の要素を重視する観点から家族手当の支給や引上げを要求、企業もそれに応じ、高度経済成長期には、いわゆる「日本的雇用システム」が構築され、男性世帯主を中心に支給される家族手当が従業員に対する処遇として、定着することとなった。

このように、日本において「配偶者手当」を含めた家族手当が普及・定着したことについては、労使双方のニーズに合致した結果であり、日本のいわゆる男性のメンバーシップ雇用下での経済成長や労働者の生活の安定に貢献してきたものと考えられる。

しかしながら、平成に入ってからバブル経済の崩壊や経済のグローバル化の進展等を受け、平成10年代以降いわゆる成果主義賃金が広がったこと等と併せ、家族手当の普及率は低下し、平成11年の90.3%から平成27年には76.5%まで低下している。

図 10 民間企業における家族手当の普及率推移



資料出所：人事院 第1回「扶養手当の在り方に関する勉強会」資料より抜粋

(3) 家族手当の支給状況

「平成27年職種別民間給与実態調査」(人事院)によれば、家族手当制度がある事業所は76.5%であり、うち配偶者に家族手当を支給する事業場は90.3%(全体の69.0%)

となっている。

配偶者に家族手当を支給する事業所のうち配偶者の収入による制限がある事業所は84.9%であり、収入制限の額としては、103万円が68.8%、130万円が25.8%となっている一方、収入制限がない事業所も約15.1%となっている。なお、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした場合の配偶者の収入による制限がない事業所の割合を企業規模別にみると500人以上が11.2%、100人以上500人未満が19.0%、50人以上100人未満で29.0%となっており、企業規模が小さいほど高くなっている。

なお、このように、「配偶者手当」については、配偶者の収入による制限があるものとなないものがあるが、配偶者の「就業調整」の要因となるのは収入制限がある制度であることに留意する必要がある。

表4 民間企業における家族手当の支給状況（平成27年職種別民間給与実態調査）

家族手当制度がある	配偶者に家族手当を支給する	配偶者の収入による制限がある	収入制限の額			配偶者の収入による制限がない	配偶者に家族手当を支給しない	家族手当制度がない
			103万円	130万円	その他 (従業員の収入より少ない等)			
			76.5%	(90.3%)	[84.9%]			

収入制限額設定の際に考慮している事項（複数回答）

所得税法の配偶者控除	健康保険の被扶養者	その他 (従業員の収入、初任給額、基礎年金額等)
[70.3%]	[30.1%]	[5.9%]

(注)1 ()内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。
2 []内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である。
3 []内は、配偶者の収入による制限がある事業所を100とした割合である。

資料出所：人事院 第1回「扶養手当の在り方に関する勉強会」資料より抜粋

<参考>

配偶者に家族手当を支給する事業所のうち配偶者の収入による制限がない事業所の割合（企業規模別）
（平成27年職種別民間給与実態調査）

企業規模	全企業計	500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
配偶者の収入による制限がない	15.1%	11.2%	19.0%	29.0%

資料出所：人事院「民間給与の実態（平成27年職種別民間給与実態調査の結果）」を基に作成

表5 民間企業における家族手当の見直し予定の状況（平成27年職種別民間給与実態調査）

配偶者の家族手当を見直し予定がある	見直しの内容（複数回答）								配偶者の家族手当を見直し予定がない
	支給対象から配偶者を除外	手当額の減額	手当額の増額	収入制限の廃止	収入制限の導入	収入制限の引上げ	収入制限の引下げ	その他 (見直し内容未定等)	
5.9%	(14.5%)	(23.1%)	(17.4%)	(7.9%)	(5.8%)	(0.7%)	(0.2%)	(35.4%)	94.1%

(注)1 見直しの予定の有無については、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である。
2 ()内は、配偶者の家族手当を見直し予定がある事業所を100とした割合である。

資料出所：人事院 第1回「扶養手当の在り方に関する勉強会」資料より抜粋

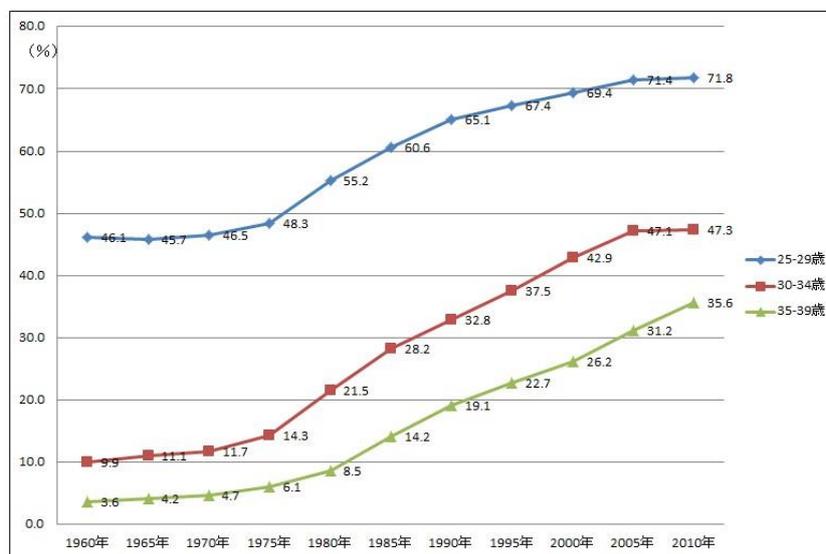
(4) 従業員構成・家族構成の変化

男性の婚姻の状況について、「国勢調査」（総務省）の結果を基に「配偶者手当」が普及、定着した昭和 50 年当時と直近の調査である平成 22 年の状況について比較してみると、男性の年齢別未婚率については、25 歳から 29 歳において 48.3%から 71.8%に、30 歳から 34 歳において 14.3%から 47.3%に、35 歳から 39 歳において 6.1%から 35.6%に大きく上昇している。また、男性の生涯未婚率についても、2.12%から 20.1%へと大きく上昇している。

また、雇用者を男女別正規非正規別に見てみると、昭和 50 年に男性正規雇用者の割合は 64.2%であったのに対して、平成 22 年には 42.3%と大きく下がっている。平成 22 年における雇用者全体に占める男性既婚者（死別・離別含む）の割合は 35.7%であり、うち、特に、「配偶者手当」の主な支給対象者と考えられる既婚男性正規雇用者の割合は 30.3%となっている。

また、世帯構造の変化についても、「労働力調査」（総務省）を基に、昭和 50 年と平成 26 年の状況を比較してみると、未婚化、晩婚化の影響や、高齢者数の増加等により、単独世帯、夫婦のみ世帯（いずれも昭和 50 年においては 60 歳以上の者のいる世帯数を、平成 26 年においては 65 歳以上の者のいる世帯数を除いたもの）及び「ひとり親と 18 歳未満の未婚の子のみの世帯」はいずれも増加した一方で、「夫婦と 18 歳未満の未婚の子のみの世帯」については、昭和 50 年に 1,120 万 8 千世帯であったものが平成 26 年には 816 万 5 千世帯と減少している。

図 11 年齢別未婚率の推移（男性）



(注) 1960～1970年は沖縄県を含まない。
資料出所：総務省「国勢調査」を基に作成。

図 12 男女別生涯未婚率の推移

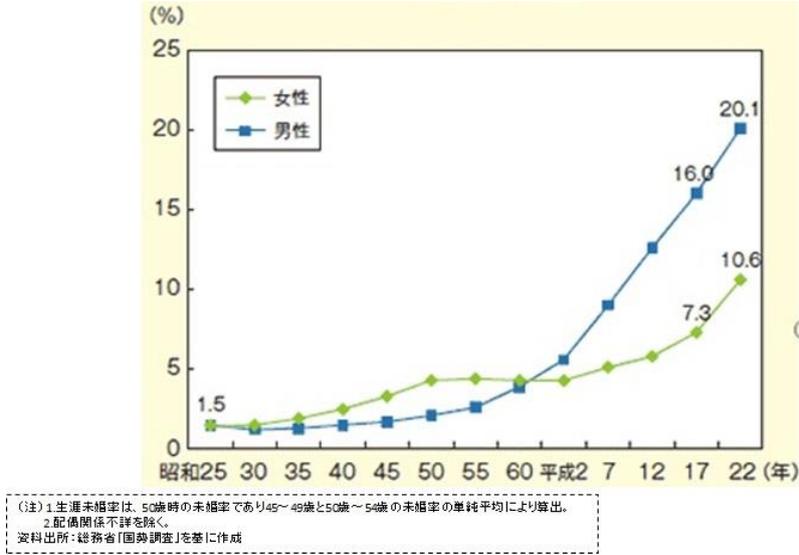


図 13 就業形態、配偶関係別比率

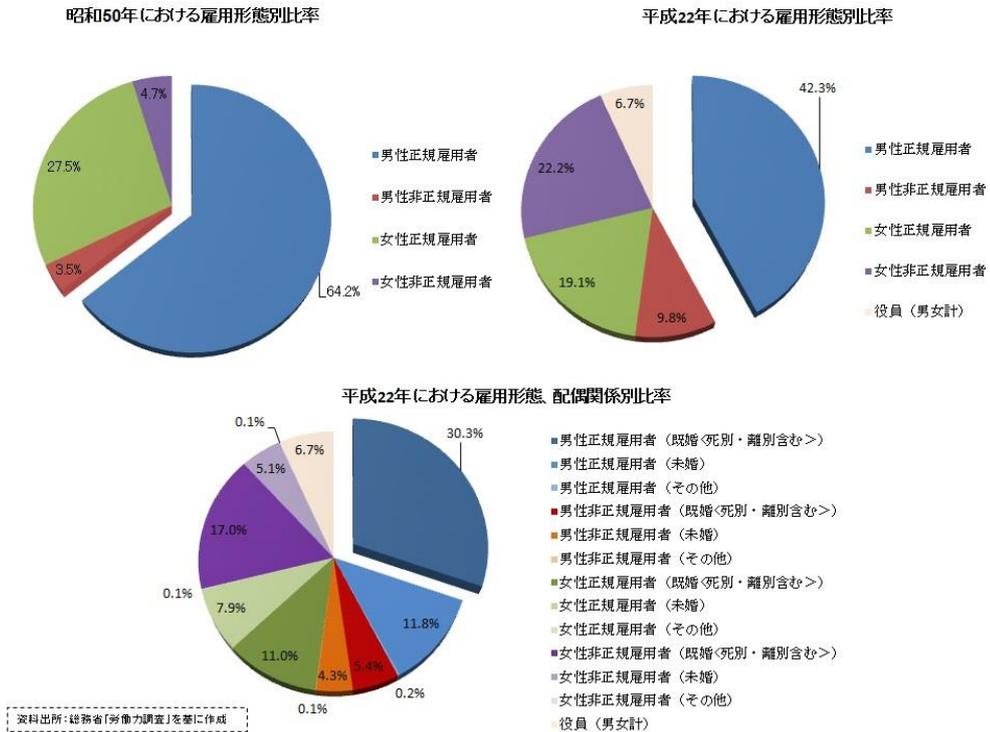
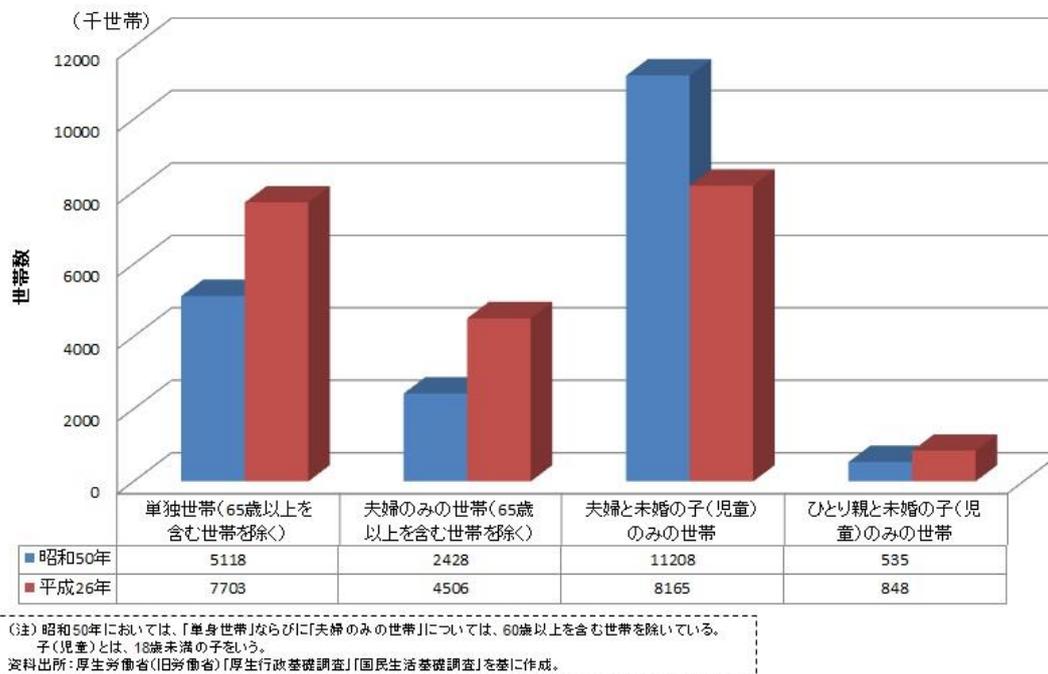


図 14 家族構成別世帯数の変化



3. 「配偶者手当」の在り方について

(1) 配偶者の働き方に中立的な制度への見直し

企業の賃金制度は、社会の慣習や社会経済情勢等を色濃く反映したものとなるが、何が必要な制度かということは国や時代によって変化するものである。「配偶者手当」については、前述のとおり、歴史的な事情を背景に多くの企業に家族手当として採用され、戦後の厳しい経済状況を経て、家事・育児に専念する妻と仕事に専念する夫といった夫婦間の性別役割分業が一般的であった高度経済成長期の社会状況や労使のニーズを背景に、日本的雇用慣行と相まって定着してきた制度である。

しかしながら、女性の就業率が上昇するなど社会の実情が大きく変化してきている中で、「配偶者手当」は、税制、社会保障制度とともに「就業調整」を生じさせる要因となり、女性はその持てる能力を十分発揮できない状況を生じさせていると考えられる。

日本では、今後、生産年齢人口が減少することに伴い、出生数の減少による若年労働力の減少や、高齢者の引退の増加によって、労働力人口は高齢化しながら減少していくことが予想されている。このため、若者、女性、高齢者、障害者など働く意欲のあるすべての人がその能力を十分に発揮できる社会を形成することが必要となっており、働くことに対して中立的でない制度については中立的にする等誰もが働きやすい制度となる方向へ見直すことが求められる。

「配偶者の収入による制限がある「配偶者手当」については、配偶者の「就業調整」の要因となり、結果として女性の能力発揮の妨げとなっていると考えられることから、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。

日本商工会議所においても同様の視点に基づき、「女性が長く働くことを阻害する扶

養手当の在り方を見直すべきである。」（「女性の働きたい意志を尊重した税・社会保険制度に関する提言」（平成 27 年 9 月 16 日））との提言が行われている。

(2) 従業員ニーズの変化や企業を取り巻く環境等企業の実情を踏まえた検討

「配偶者手当」を含む賃金制度は、企業において、労使協議の上、決定されるものであり、従業員ニーズの変化や企業を取り巻く環境の変化に応じた見直しが行われるものである。

「配偶者手当」が普及・定着した当時と比べ、共働き世帯が専業主婦世帯数を上回り、その後も増加を続けている現状や、「夫婦と 18 歳未満の未婚の子のみの世帯」の減少と単独世帯や夫婦のみ世帯の増加、生涯未婚率の上昇等、従業員構成や家族構成が変化してきていること等を踏まえれば、従業員のニーズも大きく変わってきている可能性が高く、当時と比べ納得性が低下し家族手当の意義も変化していると考えられる。

また、昨今の企業を取り巻く環境は、女性の就業率の上昇、グローバル経済の進展、国内外における企業間競争の激化、ICT の飛躍的発展、少子高齢化の進行、雇用・就労形態の多様化など、大きく変化しており、さらに、前述のとおり、今後、日本では、さらに少子高齢化が進展し、労働力人口が減少することが見込まれているところである。そうした中で各企業がその生産性を維持・向上させるためには、社会構造や従業員構成の変化等を踏まえ、多様な人材の能力を最大限発揮することを可能とし、従業員のモチベーションを高める納得性の高い賃金制度にしていくことがますます求められる状況になると考えられる。

労使においては、これらの変化等個々の企業の実情を踏まえつつ、「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組（平成 26 年 12 月 16 日合意）」に基づき、働き方に中立的な制度となるよう真摯な話し合いを進めることが期待される。

4. 配偶者を対象とした手当に関する見直しが実施・検討された企業の事例等について

今後、労使が実際に「配偶者手当」を含めた賃金制度の見直しを円滑に行うに当たっては、既に賃金制度の見直しを実施・検討した企業の事例も参考とすることが有益と考えられる。このため、当検討会事務局では、①従業員ニーズや企業を取り巻く環境が大きく変化していく中で西暦 2,000 年以降賃金制度の見直しを行い、その中で、配偶者を対象とした手当に関する見直しが実施・検討された企業、及び②主に中小企業の事例に係る情報を得るため、数多くの中小企業の相談に応じている東京商工会議所の専門相談員に対しヒアリングを実施した。（ヒアリング結果の詳細については別添 2 参照のこと。）

以下、これらのヒアリング結果を踏まえ、円滑な賃金制度見直しの特徴を紹介する。

(1) 制度見直しの背景

見直しの背景については、グローバル経済の進展や個人のライフスタイルや価値観の変化等を踏まえ、人事・処遇制度全体の見直しの中で検討、実施されている場合が多いが、仕事と家庭の両立支援や次世代育成の観点から手当の支給額の配分等を見直した事例もあり、具体的には、次のようなものであった。

- ・ 経営のグローバル化や外部環境変化に対応するため、能力・成果を反映・重視した処遇制度、役割給制度への見直し
- ・ 女性の社会進出、従業員のライフスタイルの多様化等を踏まえた処遇の公平性・納得性のある制度への見直し
- ・ 若手から 65 歳まで成長・活躍し続けられる制度への見直し
- ・ 仕事と家庭の両立支援や次世代育成支援の観点からの見直し

(2) 従業員のニーズの把握等

制度の見直しを検討するに当たり、従業員の満足度調査、各部門等からのヒアリング結果、労働組合を通じた情報収集等によって従業員のニーズを把握する等、従業員の納得性を高める取組が行われている。

特に小規模企業では、従業員のニーズを聞き取りやすいという利点を活かし、制度設計段階から積極的に多くの従業員に関与してもらうことで、円滑な賃金制度の見直しが行われている。

(3) 労使の話合い

労使での話合いについては、常日頃より意見交換を行い、あるいは制度設計の段階から労働組合や従業員へ丁寧に説明を行って合意している事例が多い。多くの場合、1～2年程度の期間をかけて交渉が行われている。労使の話合いの結果、制度見直し前に手当が支給されていた者を対象として経過措置を講ずることとしたケースも多い。

(4) 賃金原資、経過措置の状況

制度の変更にあたっては、賃金原資の総額が維持されるとともに、不利益を受ける労働者を対象として段階的に支給額を減額していくなどの経過措置が設けられている企業が多かった。

(5) 「配偶者手当」の具体的な見直しの内容

見直し後の賃金制度は、各企業の置かれている状況、方針、労使の話し合いの結果等により多種多様である。制度が見直された結果、「配偶者手当」については、廃止又は縮小した企業が多かったが、検討の結果、「配偶者手当」を存続した企業もあった。実際に「配偶者手当」がどのように見直されたかの具体例は以下のとおりである。

- ① 「配偶者手当」を廃止し、基本給へ組み入れ、他の家族手当の増額、新手当の創設等
 - i) 家族手当を廃止し、または配偶者を対象から除外し、相当部分を基本給等に組み入れ
 - ii) 配偶者に対する手当を廃止し、子どもや障害を持つ家族等に対する手当を増額
 - iii) 家族手当や住宅手当を廃止し、基礎能力に応じて支給する手当を創設

- ② 「配偶者手当」を縮小
 - i) 配偶者に手厚い支給内容を、扶養家族1人あたり同額に変更
(配偶者に対する手当を減額し、子ども等に対する手当を増額)
 - ii) 配偶者に対する手当を、一定の年齢(3歳の3月末、小学校卒業)までの子どもがいる場合のみに限定して支給
 - iii) 管理職及び総合職に対する扶養手当を廃止し、実力、成果、貢献に応じて配分
- ③ 「配偶者手当」を存続
 - ・ 他の手当は改廃したもの、生活保障の観点から家族手当は存続

(6) 決定後の新制度についての丁寧な説明等

新制度決定後は、その導入前に従業員に対して、職場ごとの説明会の開催、経営トップのメッセージ配信、メールによる質問への回答等、丁寧な説明が行われている事例が多い。

また、新制度導入後も階層別の教育を継続して行い適正な運用に努めたり、意識調査や労働組合の職場集会での声を反映させて運用を行うことにより、制度導入後も従業員の理解・納得性を高めるための取組を継続して行っている事例もある。

5. 配偶者手当制度の見直しを行う場合の留意点 (留意点の詳細については別添3参照のこと。)

(1) 労働条件を決定する方法について

「2. 「配偶者手当」の背景・現状」に記載のとおり、「配偶者手当」は通常賃金として支給されているが、賃金などの労働条件を決定する方法としては、労働契約、就業規則、労働協約の3つの仕組みがある。

労働契約とは、労働者が使用されて労働し使用者がこれに対し賃金を支払うという契約であり、労働者と使用者の合意によって成立・変更されるものである。ただし、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効となり、無効となった部分については、就業規則の定める基準により規律されることとなる(労働契約法第12条)。

就業規則とは、使用者が労働者を雇用する事業場において、当該事業場の秩序を維持し、業務運営を効率的に進めるため、労働条件や職場規律等を統一的・画一的に定める職場の規律のことを言い、この中で賃金や就業時間なども定められている。常時10人以上の労働者を使用する事業場の使用者に対し、就業規則の作成と労働基準監督署長への届出が義務付けられている(変更の場合にも同様。労働基準法第89条)。また、就業規則の作成・変更に当たっては、事業場における過半数労働組合か、それが無い場合には過半数代表者の意見を聴かなければならない(同法第90条)とされている。

労働協約とは、労働条件その他の事項に関する労働組合と使用者(又はその団体)との合意をいい、一定の形式で書面により労働協約としての効力が生じる

(労働組合法第14条)。労働協約の基準に違反する労働契約の部分は無効となり、無効となった部分はその基準の定めによる(同法第16条)。また、就業規則は、労働協約に反してはならない(労働基準法第92条第1項、労働契約法第13条)。ただし、労働協約に定める労働条件の基準の適用は原則として当該労働協約を締結する労働組合の組合員に限られ、それ以外の労働者は、当該協約が労働組合法に言う一般的拘束力の発生要件を満たす場合にその適用を受ける(労働組合法第17条及び第18条)。

上述のとおり、労働契約は、その契約当事者である労働者及び使用者の合意によって成立し、又は変更されるのが原則である。しかしながら、日本においては、個別に締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定し、就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を変更することが広く行われている。

就業規則によって労働条件を不利益に変更する効力については、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方向的に課することは、原則として、許されないと解すべき」であるが、「当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者においてこれに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」との判例法理が確立していたが、平成20年3月に施行された労働契約法では、この判例法理に変更を加えることなく、就業規則についての労働契約との法的関係等を規定している(労働契約法第9条、第10条)。就業規則により「配偶者手当」を含めた賃金制度の変更を行う場合には、「配偶者手当」を現在受給している者にとっては、労働条件の不利益変更に該当する場合も想定されることから、上記労働契約法の規定等の関係法令や判例も踏まえた対応が必要となる。

なお、「配偶者手当」を含めた賃金制度が労働協約の内容となっている場合には、上述の労働組合法の関係条文に留意することが必要である。

(2) 就業規則による労働契約の内容の変更について

「配偶者手当」を含めた賃金制度については、就業規則に規定されていることが一般的であるが、使用者は、原則として、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、労働者に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ができない(労働契約法第9条。なお、判例は、労働者の合意の認定について慎重に判断している。)。しかしながら、使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させたこと及び就業規則の変更が合理的なものであることという要件を満たした場合には、労働契約の変更についての「合意の原則」の例外として、労働契約の内容である労働条件が当該変更後の就業規則に定めるところによるという法的効果が生じることとされている(労働契約法第10条)。

ここで、労働契約法第10条本文においては、「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、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」が、就業規則の変更が合理的なものであるか否かを判断するに当たっての考慮要素として例示されているが、実際には、個別具体的な事案に応じて、これらの考慮要素に

該当する事実を含め就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮され、合理性判断が行われることとなるので、別添3の参考判例、裁判例等についても参照することが望ましい。なお、就業規則の変更が労働契約法第10条本文の「合理的」なものであるという評価を基礎付ける事実についての主張立証責任は、従来どおり、使用者側が負うこととされている。

また、労働契約法第10条本文の「当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」という法的効果が生じるのは、労働契約法第10条本文の要件を満たした時点であり、通常は、就業規則の変更が合理的なものであることを前提に、使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させたことが客観的に認められる時点となる。

ただし、労働契約法第10条ただし書の「就業規則の変更によっては変更されない労働条件」として合意していた部分については、労働契約法第10条ただし書により、労働契約法第12条に該当する場合(合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合)を除き、その合意が優先する。

(3) 「配偶者手当」の円滑な見直しに向けて

「配偶者手当」の見直しを円滑に進めるに当たっては、「4. 配偶者を対象とした手当に関する見直しが実施・検討された企業の事例等について」(以下「企業事例等」という。)を見ても、労使において十分な話し合いや、労使が合意していることが求められる。労使の話し合いに当たっては、「配偶者手当」が支払われてきた事情、従業員ニーズ、企業を取り巻く状況の変化等個々の企業の実情を踏まえることが重要である。

また、「企業事例等」を見ると、制度の変更に当たっては、賃金原資の総額が維持されるよう制度設計を行うとともに、不利益を受ける労働者を対象とした経過措置が設けられている企業が多いが、これらの点についても、円滑な見直しを行うに当たっての重要な考慮事項となっている。

なお、従業員の多数ないし代表としての労働組合との間の合意、賃金原資の総額の維持及び必要な経過措置は、いずれも労働契約法第10条本文に基づく就業規則の変更に係る合理性判断に際しての重要な考慮要素となることにも留意が必要である。

関係法令や判例に留意するだけでは、制度変更に伴い、従業員のモチベーションが低下し、企業の生産性を低下させてしまう可能性もあるので、「配偶者手当」の見直しに当たっては、そのようなことにならないよう、人事管理的な観点から、制度設計・検討の段階より従業員のニーズを把握したり、従業員が参画する機会を設けたりする取組や、制度変更決定後の新制度について従業員に対し丁寧な説明を行うこと等、賃金制度の見直し過程において、従業員間の納得性を高める取組を実施することが重要である。

以上を踏まえ、「配偶者手当」の見直しを円滑に行うに当たっては、以下の事項に留意することが必要となると考えられる。

① ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組

- ② 労使の丁寧な話し合い・合意
- ③ 賃金原資総額の維持
- ④ 必要な経過措置
- ⑤ 決定後の新制度についての丁寧な説明

制度見直しの背景・内容や従業員間の納得性を高めるための具体的な取組例については、「企業事例等」も参考事例として活用することが適当である。

(4) 賃金制度設計に係る専門的な相談について

「配偶者手当」の見直しに当たって中小企業が必要に応じて賃金制度設計に関する専門的な相談を受けることができるよう、地方別経済団体、地域の商工会議所、中小企業団体中央会、社会保険労務士会、自治体の各経営相談窓口等の相談先を情報提供することも重要である。

おわりに

これまで見てきたとおり、「配偶者手当」は、家事・育児に専念する妻と仕事に専念する夫といった夫婦間の性別役割分業が一般的であった高度経済成長期に日本的雇用慣行と相まって定着してきた制度であるが、女性の就業が進むなど社会の実情が大きく変化している中、税制、社会保障制度とともに、「就業調整」の要因となっている。

今後労働力人口が減少していくことが予想され、働く意欲のあるすべての人がその能力を十分に発揮できる社会の形成が必要となっている中、配偶者の「就業調整」につながる「配偶者手当」（配偶者の収入による制限がある「配偶者手当」）については、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。

本検討会では、労使が「配偶者手当」の在り方について検討を行うための背景、課題等を整理するとともに、労働契約法や判例、「配偶者手当」の見直しが行われた企業事例を踏まえ見直しを行う場合の留意事項等を示したところである。

今後、本検討会報告書を踏まえ、労使において、個々の企業の実情も踏まえ、真摯な話し合いが進められることを期待する。

(参考文献)

- ※ 笹島芳雄著「日本の賃金制度：過去、現在そして未来」経済研究第 145 号（明治学院大学）、2012 年
- ※ 利谷信義「現代家族と家族法-家族政策に関連して-」現代法学第 9 号（東京経済大学）、2005 年
- ※ 笠木映里「家族形成と法」日本労働研究雑誌第 638 号、2013 年
- ※ アンドルー・ゴードン著、二村一夫訳「日本労使関係史 1853-2010」岩波書店
- ※ 吉田寿「賃金制度の教科書：働くすべての人たちを活かすために」三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングプリンシパル、2010 年
- ※ 佐藤博樹・藤村博之・八代充史『新しい人事労務管理』（第 5 版）、有斐閣、2015 年

別添 1

就業調整の状況

日本チェーンストア協会主要会員企業ヒアリング結果

スーパー・量販店のパート労働者の雇用状況

- ・ 従業員全体に占めるパート労働者割合は非常に高い。(パート・アルバイト従業員は約 76%)
- ・ パート労働者を多様な業務で活用しており、マネジメント業務からレジ業務まで幅広い内容のものがある。

【就業調整の状況】

- 何らかの形で就業調整が行われている企業が多いが、全パート労働者に占める就業調整をしている従業員の割合は、企業により「5%~10%」、「約半数」等と様々である。
- ある企業で希望する勤務日数や勤務時間数の理由について確認したところ、第一に「家庭の中で手が空く時間の範囲で働きたい」、第二に「103万円、130万円の壁を超えないように働きたい」との理由であった。

【就業調整の問題点及び対応】

- 製造業や工場と異なり、販売・接客業務は機械化が馴染まず、「人」に頼らざるを得ないという特性がある。
- 就業調整が行われる年末が繁忙期でもある業界のため、年末の人材確保には各企業ともに苦慮している。
- スーパー業界は店舗での販売・接客が核であり、消費者が求める質のサービスを提供するために、従業員は高いレベル感を求められるため、特にそのような従業員が就業調整を行うことは企業として影響が大きい。
- 就業意欲のある従業員に対して、正社員登用やより高いレベルの育成の機会を与えるべく打診しても、パート労働者側が「手が空く時間の範囲で働きたい」「103万円・130万円の壁を越えずに就労したい」と賃金上昇を拒む場合もある。
- スーパー業界はパート労働者が主要な戦力であるため、就業調整の有無に関わらず、教育や資格の取得、評価等を実施し、時給に反映させる仕組みを導入している。就業調整を行うパート労働者は、最近の時給上昇によりむしろ働く時間が短くなってしまいう傾向も見られる。
- 主婦層がパート従業員の主力であるため、求人難の現在、就業調整は人材確保という観点から見ても弊害である。
- 就業調整時に不足した労働力の確保に当たっては、正社員の残業、学生アルバイトや就業調整を行わないパート労働者の就労時間を増やすことによ

って対応している。

- 年末に就業調整が行われることに備えて、11月から派遣社員で対応する場合もある。

【就業調整に対する各企業の工夫】

- パート労働者が、年末にまとめて就業調整を行うことなく計画的に就業できるようにするため、年初からの給与支給累計金額を給与明細に記載している。
- 12月に突然就業調整をする人が多く発生し、労働者が不足する事態にならないよう、事前に就業時間の管理を行い、9月頃より年末にかけ計画的にシフトを組んでいる。
- 6時間以上の長時間勤務者と4時間未満の短時間勤務者とに振り分けることで計画的に配置している。
- 年末の就業調整が最小限となるよう、本社組織から店長に対してシフトの管理等を適切に行うよう注意喚起を実施している。

【パート労働者の活用と意識】

- 教育投資コストと採用コストを考えた場合、パート労働者に対しても必要な教育投資を行い、離職率を低下させることが重要である。（「十分に教えてもらっていない」ことが離職理由になる場合もあるため。）
- スキルがあっても指導的立場になることや責任が重くなることを拒むパート労働者も少なくない。
- 社会保険料負担が増える130万円以上150万円以下の労働については、負担増分を取り戻すためには実質的に160万円程度まで働かざるを得ず、この間は収入増の実感がない人が多く、心理的に130万円を超えて働くことに対してモチベーションが低いことが課題である。
- 社会保険の被保険者の適用拡大の実施に備え、従業員へのアンケートを実施したが、就業調整対象者の9割以上が今後103万円、もしくは106万円の範囲で就業すると回答しており、今よりも長時間働こうという意識のある人はほとんどいなかったため、労働力確保が至近の課題である。
- 未就学児童や小学校低中学年の子供をもつ主婦層が就業できるのは、10時から夕刻までの時間帯が多い。店舗は16時以降が高稼働時間となることが多いため、就業できない理由として挙げられる保育所の整備等も課題と感じている。このような社会インフラも整って初めて実現できるものではないか。

【配偶者手当の見直しが進んだ場合の就業調整への影響】

- 個人の働き方によるため一律に考えることは難しいが、一定の影響・効果はあるとも考えられる。ただし、手当の見直しにより当該家庭の収入が減る場合には、例えばパート労働者がより長時間働くことが必要となるが、働きたい時間との関係、社会保険適用との関係から逆に短時間労働化していくことも予測され、不透明な問題であると考えざるを得ない。

【その他】

- 配偶者手当が扶養家族手当に変化する等時代とともに変化する側面はあると感じているが、他社との競合関係で、自社だけが配偶者手当を廃止するといいい人材を採用できなくなる可能性があるので、見直す場合には産業界全体で考える必要があるのではないかと。

※協会加盟企業のうち、ご協力いただいた一部の企業からの回答結果である。

日本百貨店協会会員企業ヒアリング結果

百貨店のパート労働者の雇用状況

- ・ 従業員全体に占めるパート労働者割合は企業により様々であり、契約社員等を活用することによりパート労働者をほとんど雇用していない企業がある一方、販売業務、事務等の業務にパート労働者を多数雇用している企業もある。
- ・ パート労働者についても社会保険加入を前提として採用する等により就業調整が行われる割合が限定的なところもあれば、パート労働者の一定割合が就業調整を行っているところもある。

【就業調整の状況】

- ヒアリングを実施した企業の中では、全パート労働者に占める就業調整をしている従業員の割合は、高い企業で 20%程度であり、ほとんどいない企業も複数あった。
- 就業調整が行われていない企業において就業調整が行われない理由は、年間所定労働時間を事前に定めてシフトを組んでいるからということであった。
- 就業調整が主に行われる時期は 11 月、12 月であった。

【就業調整の問題点及び対応】

- 就業調整が行われることに伴い不足する労働力の確保に労力を要している。
- 就業調整を行ったパート労働者の代替要員を確保できず、フルタイム勤務者の残業で対応している。

【就業調整に対する各企業の工夫】

- 年末の繁忙期に就業調整を行う傾向があるため、従業員に対しては、年初より計画的に勤務するようお願いしている。
- 半年経過時、また 9 ヶ月経過時に給与担当者から本人および部門責任者へ年初からの給与支給累計金額の伝達を行うようにしている。
- パート労働者の残業が生じないようにしている。
- 就業調整が行われるのを防ぐため、募集の段階から扶養の範囲内で働くことを前提とした勤務時間の契約と、週 28 時間以上の勤務に加え社会保険の加入を前提とした契約の 2 通りの採用を行っている。
- 長期的な労働力確保のため、扶養の範囲内か年収や時間の制約なしといった二者択一の働き方ではなく、育児中の勤務時間のバリエーションを数種類事前に設定し、フルタイムへの就業への道筋を作るようにしている。

【配偶者手当の見直しが進んだ場合の就業調整への影響】

一定の効果は期待され、多少の緩和は見込まれるという意見と、緩和されると思わないとの意見がある。いずれにせよ就業調整の主要因は税制・社会保障制度であるとの認識を持っており、税制・社会保障制度と併せて見直されれば、より効果は高まると考えられる。

※協会加盟企業のうち、ご協力いただいた一部の企業からの回答結果である。

別添 2

配偶者を対象とした手当に関する見直しが
実施・検討された事例等

配偶者を対象とした手当に関する 見直しが実施・検討された事例※

※ 処遇制度、給与体系等を見直す中で、配偶者を対象とした手当についても見直しが実施・検討されたものである。

配偶者を対象とする手当に関する見直しが 実施・検討された事例（全体概要）

見直しの背景

- 多くの場合、人事・処遇制度全体の見直しの中で検討、実施されているが、手当の支給額の配分を見直した事例もあった。
- ◇経営のグローバル化や外部環境変化に対応するため、能力・成果を反映・重視した処遇制度、役割給制度への見直し
- ◇女性の社会進出、従業員のライフスタイルの多様化等を踏まえた処遇の公平性・納得性のある制度への見直し
- ◇若手から65歳まで成長・活躍し続けられる制度への見直し
- ◇仕事と家庭の両立支援や次世代育成支援の観点からの見直し

労使交渉等

- 多くの場合、1～2年程度の期間をかけて丁寧に労使で話し合い、交渉が行われ労使合意の上で決定。
- 労使の話し合いの結果、制度見直し前に手当が支給されていた者を対象として経過措置を講ずることとしたケースも多い。
- 見直しに当たっては、労使協議の段階から従業員に対して説明会を行うなど、従業員の納得性を高める取組も行われている。

見直しの内容

- 見直しの具体的な内容は、各企業の置かれている状況、方針、労使の話合いの結果等により多様である。
- 賃金原資の総額が維持されるよう賃金制度の見直しが行われているケースが多い。
〈例〉 基本給や能力給に組み入れるケース／他の扶養者に対する手当に組み入れるケース
- 制度見直し前に手当が支給されていた者を対象として、経過措置を講ずることとしたケースも多い。
〈例〉 数年かけて段階的に減額・廃止するケース

具体例

①配偶者を対象とする手当を廃止したもの

〈例〉

- ・ 家族手当を廃止し、または配偶者を対象から除外し相当部分を基本給等に組入れ
- ・ 配偶者に対する手当を廃止し、子どもや障害を持つ家族等に対する手当を増額
- ・ 家族手当や住宅手当を廃止し、基礎能力に応じて支給する手当を創設

②配偶者を対象とする手当を縮小したもの

〈例〉

- ・ 配偶者に手厚い支給内容を、扶養家族1人あたり同額を支給
(配偶者に対する手当を減額し、子どもや障害を持つ家族等に対する手当を増額)
- ・ 配偶者に対する手当は、一定の年齢までの子どもがいる場合のみ支給
- ・ 管理職及び総合職に対する扶養手当を廃止し、実力、成果、貢献に応じて配分

③配偶者を対象とする手当を存続したもの

〈例〉

- ・ 他の手当は改廃したものの、生活保障の観点から家族手当は存続

	企業	業種	企業規模	「配偶者手当」の見直し内容
1	A社	小売業	1万人以上	「廃止」役割や成果に応じた賃金体系へ変更。家族手当は係員への子ども手当に限定。
2	B社	金融業	1万人以上	「廃止」原資を基本給に組み入れ。
3	C社	卸売業	1,000~4,999人	「廃止」家族手当全体を廃止。給与の中に手当相当分を入れ込む。
4	D社	製造業	1万人以上	「廃止」各種手当を廃止。基本給に一本化。
5	E社	製造業	1万人以上	「廃止」扶養手当等を廃止。基本給に一本化。
6	F社	製造業	1万人以上	「廃止」家族手当の対象者を、子ども、障害を有する親族、介護を要する親族に限定。
7	G社	製造業	1万人以上	「廃止」子ども、障害者を対象とした養育手当を創設。
8	H社	製造業	1万人以上	「廃止」子育て等支援策を導入。
9	I社	卸売業	50~99人	「廃止」基礎能力手当を創設。
10	J社	サービス業	50~99人	「廃止」各種手当を廃止。基本給に組み入れ。
11	K社	製造業	1万人以上	「縮小」配偶者と子ども1人当たり同額を支給。
12	L社	製造業	1万人以上	「縮小」配偶者を含め扶養者1人当たり同額を支給。
13	M社	製造業	1万人以上	「縮小」配偶者を含め扶養者1人当たり同額を支給。
14	N社	製造業	1万人以上	「縮小」配偶者を含め扶養者1人当たり同額を支給。配偶者は小学校卒業までの子どもがいる場合に限定。
15	O社	製造業	5,000~9,999人	「縮小」配偶者を含め扶養者1人当たり同額を支給。
16	P社	製造業	1万人以上	「縮小」3歳の3月末日に達しない子どもを養育する配偶者に支給。
17	Q社	金融業	1万人以上	「縮小」管理職及び総合職に対する配偶者手当を廃止し、実力、成果、貢献に応じて分配。
18	R社	小売業	5,000~9,999人	「存続」他の手当は概ね廃止。

A社の例

小売業
 従業者規模：1万人以上（連結）
 ※平成27年3月時点

見直しの背景・経過

- 個人のライフスタイルや価値観が多様化する中、人事制度を「担う仕事」や「実現した成果」に報いていくように見直すにあたり、賃金体系や福祉制度とともに、扶養家族手当についても見直し。
- 職場の女性比率が高い中で、扶養家族手当の支給対象が「世帯主」であるため、対象者に男性が多く、結果として女性職員に対して不公平という状況があった。
- 労働組合とは通年労使協議を行っており、その中で議論し合意。賃金制度全体を見直したため、扶養家族手当の見直しについて個別・具体的な反対はなし。

見直しのポイント

- ✓ 職能主義から役割や成果に応じた賃金体系へ変更する際、扶養家族手当も見直し。賃金体系等の変更と合わせて段階的に、係員の子ども以外に対する扶養家族手当を廃止。
- ✓ 見直しは、社員への報い方、配分の仕方を変えるものであり、原資の総体は減らさないという考え方。
- ✓ これまで支給していた扶養家族手当を、公平・公正の観点から、賃金制度等に「移す」という考え方であり、十分な予告期間を設けて周知したため、特段の経過措置は設けなかった。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

<支給額>

- ①部長職：子ども6,000円
- ②課長・係長職：配偶者6,000円、子ども9,500円、その他扶養者6,000円
- ③係員：配偶者8,000円、子ども10,500円、その他扶養者7,000円

※税制上の控除対象扶養親族（配偶者は年収103万円未満）が手当の対象

【見直し後】

※制度変更と合わせて段階的に廃止

<1年目：係長職以上の見直し実施後の支給額>

- ①課長・係長職：子ども9,500円 ※配偶者、その他扶養者は廃止
- ②係員：配偶者8,000円、子ども10,500円、その他扶養者7,000円

<2年目：係員の見直し実施後の支給額>

- ①課長・係長職：子ども9,500円（※改正なし）
 - ②係員：子ども10,500円 ※配偶者、その他扶養者は廃止
- ※ 現在
 係員のみ：子ども10,500円（対象18歳まで）

見直しの背景・経過

- 人事制度の見直しの一環として、いわゆる年功型（職能型）から成果型の給与体系に見直す中で、家族手当も合わせて見直し、配偶者を対象から除外。子どもへの手当の支給は、未来への投資という観点もあり、現在も支給を継続。
- 家族手当の見直しは、賃金制度全体の見直しの中で行った。賃金制度については、2年程度労使交渉し合意。会社側と労働組合側の代表者による有識者会合で議論し、その内容を従業員へ周知。成果型の賃金への移行、仕事の成果とは関係のない手当を見直すという総論の考え方について理解を得た。

見直しのポイント

- ✓ 成果型の給与体系に見直す中で、仕事の成果とは関係のない属人的要素に関する家族手当も、公平性の観点から見直し、配偶者を対象から除外。
- ✓ 削減した手当の原資を賃金制度の基本給部分に組み入れた。また、生活の安定性を考慮してほしいとの意見に対応し、4年間の経過措置を設けた。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

- 総合職であって、主たる生計維持者である社員に対し、配偶者や子ども（就学中の者）を対象として支給
 - ※税制上の控除対象扶養親族（配偶者は年収103万円未満）が手当の対象
 - ※新卒採用で会社のコアとなっている人材に手当を支給するという考え方
- 配偶者の方が子どもよりも高い支給額

【見直し後】

- 配偶者を対象から除外
 - ※4年間の経過措置を設け、支給額を徐々に減らし、4年後に配偶者に対する手当を完全に廃止

見直しの背景・経過

- 人事制度について成果主義への転換を図る大きな改革を行う中で家族手当を廃止。
- 1年間にわたる労使交渉を経て、合意。
- 経過措置は特設設けなかった。

見直しのポイント

- ✓ 家族手当を廃止するに当たっては、モデルケースを作成し、給与の中に手当相当分を入れ込んだ。
- ✓ モデルケースの設定に当たっては、総じて賃金の減がないようにした。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

- 主たる生計維持者である社員に対して、家族手当を支給（配偶者等についての年収要件なし）

<支給額>

- ①配偶者：30,000円
- ②子ども（1人あたり）：3,000円
- ③両親：10,000円

※③は①及び②を支給していない場合のみ



【見直し後】

- 家族手当を廃止
- モデルケースを作成し、給与の中に手当相当分を入れ込んだ

ex)

- ・6年目：
配偶者+子ども1人の前提で給与に反映
- ・8年目：
配偶者+子ども2人の前提で給与に反映

見直しの背景・経過

- 世界で通用する賃金制度が必要との判断の下、実力主義に基づいた給与体系に移行するため、人基準から仕事基準へ賃金制度を見直す中で、属人的な手当を廃止し、基本給に一本化。特に家族手当については、扶養している家族を対象としているため男性に支給されることが多く、男女均等の観点からも適当でないと考えた。
- 約1年前から労使交渉を行い、合意。
- 賃金制度見直しの考え方については、労働組合も異論なし。各論では意見はあったものの、実力主義の徹底により公正・公平になる旨丁寧に説明することで合意。

見直しのポイント

- ✓ 年功序列になりがちな職能資格賃金制度から役割給制度に段階的に見直していく中で、各種手当を廃止し、基本給の中に組み入れ、原資の総額は維持。
- ✓ 廃止した手当の額を基本給に組み入れたため、手当については特段の経過措置を設けなかった。
- ✓ 労働組合は職場集会を開催、会社側は社員を対象とした研修を実施し、社員の理解を得るよう努めた。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

- 税制上の控除対象親族に支給（配偶者は年収103万円未満）
＜支給額＞
 - ①配偶者：23,000円
 - ②その他の扶養対象者：7,500円
- ※ 人数に上限なし

【見直し後】

基本給に一本化

※手当の廃止によって支給額が減少する者はなし

見直しの背景・経過

- 年功序列的な職能資格制度は以前より廃止し、扶養手当については段階的に減額されていたが、成果主義的な世界企業と競争するため、日本に新たに進出した外資系企業だと仮定して賃金制度を設計。
- 「男女平等」「ペイ・フォー・ジョブ」の観点から扶養手当や住宅手当を廃止し、基本給へ一本化することとした。
- 2年にわたる交渉の間、労組と人事とで何度も議論。労働組合は、仕事の成果に応じた賃金制度を徹底するという本質的な部分は当初より理解があったものの、手当の廃止には異論があり、移行措置、激変緩和措置を設定し、配慮することで合意。

見直しのポイント

- ✓ 扶養手当は仕事の成果とは直接関係のないものであるため、住宅手当等と合わせて廃止し、基本給へ一本化し、原資の総額は維持。
- ✓ 移行によって賃金水準が下がる社員を対象に5年間の経過措置を設けた。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

- 税制上の控除対象扶養親族に支給（配偶者は年収103万円未満）
＜支給額＞
 - ①配偶者 32,500円
 - ②子ども 17,000円（人数制限なし）
 - ③その他 4,000円



【見直し後】

- 5年間の経過措置（旧賃金との差額を賞与時に補填する等）を設けた上で廃止
- 手当の廃止分については、全員の基本給に再配分

見直しの背景・経過

- 若手から65歳まで成長・活躍し続けるための人事・処遇制度全般の見直しの一環として、それまで扶養家族の生活費補填として設けられていた家族手当について、フラットに見直しを検討。
- 従業員の家族の在り方などの変化を踏まえ、子育て・介護・障害者等に対する手当へと見直すことについて、約1年間の話し合いを経て、労使合意。

見直しのポイント

- ✓ 社員の「子どもの教育費・親の介護」などに対する不安を軽減し、安心して仕事に集中できるよう、より対応の必要性の高い家族を対象とした手当へと、見直しの前後で原資の総額の増減がないよう見直し。
- ✓ 労働組合は、見直しの方向性について理解を示し、大きな異論はなかったものの、見直しにより支給額が減る社員に対する最大限の配慮を会社に求め、5年間の経過措置を設けた。
- ✓ 労使の話し合いの内容を随時周知するとともに、労使合意後は、社内イントラへの掲載、上司・組合からの説明等を実施。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

<対象家族>

- ・ 配偶者、18歳未満の子、障害を有する本人の親族など（いずれも税制上の控除対象扶養親族（配偶者は年収103万円未満））

<支給額>

- ・ 対象家族1人当たり約2万円（2人目以降は減額、人数に上限なし）

【見直し後】

<対象家族>

- ・ 18歳未満の子、障害を有する「本人・配偶者の親族」（税制上の控除対象扶養親族）
- ・ 介護を要する「本人・配偶者の親族」

<支給額>

- ・ 対象家族1人当たり約2万円（人数に上限なし）

見直しの背景・経過

- 事業再構築と併せて、人材の育成・活性化につながる人事処遇制度を構築することとし、成果重視、仕事の性質に応じた処遇体系に改革。当該改革の一環として、家族手当を廃止。女性活躍、少子高齢化等の社会的要請、対象者への影響等を踏まえ、養育手当（子ども・障害者が対象）を創設。
- 1年間にわたる労使交渉を行い、1年間の経過措置を設け、合意。

見直しのポイント

- ✓ 「仕事」に関わりのない要素の極小化を検討し、配偶者及び祖父母等に係る家族手当を、子ども・障害者への養育手当に再配分（一部は、職務給・職能給に再配分）し、原資の総額を維持。
- ✓ 見直しに際しては、厚生労働省による男女間賃金格差解消のためのガイドラインも参考とした。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

<支給額>

- ①配偶者：20,000円
- ②子ども（1人につき）：5,000円
- ③配偶者がいない場合の第1子：20,000円
- ④その他（障害者）：4,200円
- ⑤その他（祖父母等）：4,200円

※配偶者については、税制上の控除対象配偶者（年収103万円未満）が対象。

【見直し後】

- 子ども及び障害者を対象とした養育手当を新設

<支給額>

10,000円

※一部は職務給・職能給に再配分（5,800円/人）

見直しの背景・経過

- 仕事と家庭の両立支援や次世代育成支援の今後のあり方について、労働組合に対し、① 扶養対象配偶者への手当支給の公平性、② 次世代育成に対する補助の必要性、③ 子どもの養育支援や要扶養者に対する補助の存置の必要性といった課題を提起し、協議を進めた。
- 約1年間の労使交渉を経て、合意。

見直しのポイント

- ✓ 男女共同参画社会が進展する中、公正な処遇の観点等から課題と指摘されていた「配偶者扶養給」を段階的に廃止し、子育て支援を中核とした支援制度（子どもが生まれた社員に対する一時金、子どもや障害を持つ家族等を扶養する社員への手当）を導入することで、仕事と家庭の両面において充実した生活確立し、さらに社員の長期的な子の育成に対する不安感を取り除いた。
- ✓ 原資の総額はほぼ維持した上で、支給方法や対象を変更。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

- 「扶養給（家族手当）」を支給
- <支給額>
- ① 配偶者：20,000円
- ※配偶者については、税制上の控除対象配偶者（年収103万円未満）が対象
- ② その他扶養家族：4,000円

【見直し後】

- 配偶者扶養給を段階的に廃止し、子育て等支援策を導入
- <支援①>
- 対 象：新たに子どもが生まれた社員
 - 支給額：子ども一人につき、55万円
 - ※会社提携の子ども育成保険に加入する場合、5万円を加算
 - ※管理職にも支給
- <支援②>
- 対 象：子どもや障害者等支援が必要な家族を扶養する社員（管理職を除く）
 - 支給額：子ども等一人につき、月額5千円

I 社の例

卸売業
従業者規模：50～99人
※平成27年1月時点

見直しの背景・経過

- 能力や成果に応じた処遇が一般的である米国における駐在経験が長かったトップが、年齢にとらわれず能力で従業員を評価する公平な処遇制度、従業員のやる気を引き出す方策を検討。
- トップが方針を示し、過半数代表者の意見を聴いて、就業規則を変更。その間の期間は1か月以内。
(※労働組合なし)

見直しのポイント

- ✓ 職員の能力に応じて支給する手当（基礎能力手当）を創設するための原資として仕事の成果に直接関係のない家族手当や住宅手当を使用。原資の総額は維持。
- ✓ 新制度への移行に関し、特段の異議はなく、経過措置は設けなかった。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

- 扶養家族となっている配偶者及び子ども的人数に応じて家族手当を支給（配偶者と子ども2人の場合23,500円/月）
※税制上の控除対象扶養親族（配偶者は年収103万円未満）が手当の対象

【見直し後】

- 基礎能力手当を創設
＜支給額等＞
以下の3種類。それぞれ6段階で評価
- ① P C / I T 能力手当（最大20,000円/月）
- ② 対人・態度能力手当（最大20,000円/月）
- ③ 道具としての英語力手当（最大25,000円/月）

見直しの背景・経過

- 株主（親会社）の変更に伴い人事賃金制度を変更。
- 年功給、職能給型の旧賃金制度においては、実際に行われている仕事内容と給与との間に乖離が見られたことから成果型の賃金への移行となり、配偶者手当を含む各種手当についても見直しとなった。
- 労働組合は無く、制度改正の約4ヶ月前より全社員への説明を人事担当者より実施した。

見直しのポイント

- ✓ 削減した手当の原資を賃金制度の基本給部分に組み入れた。
- ✓ これまで支給していた各種手当を、公平・公正の観点から、賃金制度に「移す」という考え方であり、特に若手社員のモチベーション向上に繋がった。
- ✓ 新制度における支給総額が旧制度における支給総額を下回る人を対象に5年間の経過措置を設けた。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

- 配偶者手当を含む、各種手当を支給。

【見直し後】

- 各種手当の廃止
※ 5年間の経過措置を設け、支給額を徐々に減らし、5年後に各種手当を完全に廃止
- 手当の廃止分については、全員の基本給に再配分

見直しの背景・経過

- 外部環境の変化に伴い構造改革を行う中、成果や貢献度合いを的確に反映する賃金・評価制度に改革。
- 各種手当制度の多くは大きな見直しが行なわれないまま20年以上が経過し、実態との間に差が生じており、共働き世帯や独身者の増加等家族の形態が多様化する中、次世代育成支援の視点も踏まえ、制度をより公平で納得性のあるものとする必要。
- 2年間にわたる労使交渉を行い、1年間の経過措置を設け、合意。

見直しのポイント

- ✓ 配偶者手当を減額し、子どもに対する手当を増額。
- ✓ 従前の手当の原資内での再配分とし、「配偶者+子ども2人」のモデルで賃金の増減がないよう調整。
- ✓ 当初使用者側は廃止を目指していたが、労働組合との調整の中で、減額することで落ち着いた（生活への影響度合いが大きいとの労側の主張に配慮。）。
- ✓ 手当支給額が見直し前を下回る場合に差額の一定割合を支給する1年間の移行措置を設けた。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

＜支給額＞

- ①子ども：16,000円
 - ②配偶者：25,000円
 - ③配偶者+子ども：34,000円
 - ④育休・介護休職中の配偶者：5,000円 等
- ※①及び③については、子どもは2人以上でも同額
※②及び③については、税制上の控除対象配偶者（年収103万円未満）が対象

【見直し後】

＜支給額＞

- ①子ども1人当たり：12,000円
 - ②配偶者：12,000円
 - ③育休・介護休職中の配偶者：6,000円 等
- ※子どもについては、人数制限を撤廃
※②については、税制上の控除対象配偶者（年収103万円未満）が対象

見直しの背景・経過

- 成果主義・実力主義への転換という観点から、人事制度全体の見直しを行う際に、家族手当についても属人給の廃止、子育てに対する支援の充実という観点から、見直しを行った。
- 関連会社への影響もあるため、1～1年半の交渉を行い、2年間の経過措置を設定し、合意。

見直しのポイント

- ✓ 人事制度全体の見直しに伴い、配偶者に厚く支給していた家族手当の支給対象及び支給額を見直し、配偶者か否かの区別なく、扶養家族1人当たり11,000円を支給することとした。
- ✓ 家族手当の支給対象、支給額を変更することにより原資の総額は維持。
- ✓ 新制度による支給割合を段階的に引き上げる2年間の経過措置を設けた。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

- 配偶者に厚く手当を支給
＜支給額＞
- ① 扶養者1人目：19,300円
※配偶者（税制上の控除対象配偶者（年収103万円未満））の場合：20,100円
- ② 扶養者2人目以降（1人当たり）：6,600円
※子どもについては、3人目まで手当を支給

【見直し後】

- 配偶者か否かの区別なく、1人当たり11,000円を支給
※配偶者は、引き続き、税制上の控除対象配偶者（年収103万円未満）が対象
※扶養者については、全体で4人までの上限を設定（子どもについては人数の上限なし）

見直しの背景・経過

- 次世代育成支援の観点から、育児を行う労働者にとって働きやすい職場環境づくりを推進するため、社内の育児サポート制度を拡充するとともに、企業の社会的責任を果たす観点から、育児休職中の経済的支援拡充と育児を支援する勤務制度の整備に関する検討を開始する中で家族手当についても検討。
- 検討の結果、育児に関する制度については、育児休職期間中は60,000円/月の支援金を支給し、10日間分を有給とする制度を設けることとし、これに併せて家族手当の支給対象等を見直し。
- 半年間の労使交渉の結果、5年間の経過措置を設けた上で、合意。

見直しのポイント

- ✓ 配偶者に厚く支給していた従前の制度を、配偶者に対する手当の額を縮小し、配偶者か否かを区別せずに扶養家族1人当たり11,000円を支給する制度に転換。
- ✓ 原資の総額は維持し、5年間かけて配偶者に対する手当を段階的に減額する経過措置を設けた。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

＜支給額＞

(扶養家族1人目)

- ・ 配偶者の場合：18,000円
- ・ 配偶者以外の場合：4,000円

(扶養家族2人目以降)

- ・ 子ども、その他の場合（1人当たり）：3,000円

※業績給が主となる社員（管理職等）は支給なし

【見直し後】

- 配偶者か否かを区別せず、扶養家族1人当たり11,000円を支給
※扶養家族が子どもの場合は上限なし
※子ども以外の扶養家族がいる場合は、4人（44,000円）を上限とする

見直しの背景・経過

- 次世代育成の推進の観点から、家族手当を子どもに厚く支給する制度となるよう見直し。
- 数か月間の労使交渉を行い、合意。

見直しのポイント

- ✓ 配偶者に対し厚かった家族手当の配分を扶養家族で均一化し、小学校卒業までの子どもがいない場合の配偶者に対する手当は廃止。原資の総額は維持。
- ✓ 新制度における家族手当の支給額が旧制度における支給額を下回る場合、旧制度との差額分の一部を支給する6年間の経過措置を設けた。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

<支給額>

- ① 配偶者：20,000円
- ② その他の扶養者（1人あたり）：4,500円
※配偶者については、税制上の控除対象配偶者（年収103万円未満）が対象
※管理職は支給なし



【見直し後】

<対象家族>

- ① 配偶者
- ② 子ども
- ③ 60歳以上の両親
- ④ 障害者

<支給額>

- 対象家族である扶養者1人あたり12,000円
- ※配偶者については、税制上の控除対象配偶者（年収103万円未満）であり、かつ小学校卒業までの子どもがいる場合に限定
- ※扶養者は合計5名までの上限を設定
- ※経過措置により支給される差額分は年々逡減化（差額分の80%～15%）
- ※管理職は支給なし

見直しの背景・経過

- 共働き世帯の増加、子どもに係る費用の増加、介護の増加等家族の状況の変化に伴い、扶養家族全体としてバランスがとれるよう改革を検討。
- その他人事諸制度（賃金・福利厚生）についても同時に見直しを行った。
- 会社から労働組合に提案し、3ヶ月間にわたり労使交渉を行い、合意。

見直しのポイント

- ✓ 配偶者に厚く支給していた制度を、配偶者、子ども等の区別なく、扶養者1人当たり11,000円を支給する制度へと改革。
- ✓ 原資の総額は維持されるよう設計。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

- 配偶者に厚く支給
<支給額>
- ① 配偶者（税制上の控除対象配偶者（年収103万円未満））：19,500円
- ② 子ども等扶養者（1人当たり）：4,200円



【見直し後】

- 配偶者、子ども等の区別なく、扶養者1人当たり11,000円を支給
- ※ 扶養者の上限は最大5名
- ※ 配偶者については、引き続き、税制上の控除対象配偶者（年収103万円未満）が対象

見直しの背景・経過

- 能力・成果給を中心とした賃金体系への人事制度の全面的な見直しを検討する中で、配偶者等に支給される「扶養加給」の廃止についても検討を行った。
- 労使交渉を行い、労働組合側は、賃金体系の全面的変更や女性の社会進出の意義について理解し、経過措置を設け、合意。
- 今後、配偶者への支給をなくして支給対象を子どものみ限定することを検討中。

見直しのポイント

- ✓ 配偶者等に支給される「扶養加給」を廃止し、育児支援策として育英補助給付金を新設。原資の範囲内で再配分。
- ✓ 「扶養加給」が減額される職員について、1年間は減額分の半額を保障する経過措置を設けた。
- ✓ 見直しに際しては、厚生労働省による男女間賃金格差解消のためのガイドラインも参考にした。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

- 「扶養加給」を支給
＜支給額＞
- ① 扶養対象の配偶者：21,000円
※ 税制上の控除対象配偶者（年収103万円未満）が対象
- ② ①であって満18歳の3月末までの子どもがいる場合：27,000円
- ③ 扶養対象でない配偶者に子どもがいる場合：11,000円
※ ②、③については子どもの人数に関係なく一定額

【見直し後】

- 「扶養加給」を廃止し、育英補助給付金を支給
＜支給額＞
- ① 18歳の3月末日に達しない子ども1人当たり：8,000円
- ② 3歳の3月末日に達しない子どもを養育する扶養対象の配偶者：8,000円
※ 税制上の控除対象配偶者（年収103万円未満）が対象
- ※ 現在は、①は2人目まで9,000円、3人目以降10,000円、②は9,000円に変更

見直しの背景・経過

- ①ライフスタイルの多様化により、結婚や子どもの有無により収入に差が生じることが公平といえるか、②社員の成果や会社への貢献に応じて処遇すべきではないかとの観点から見直し。
- 人事制度の見直しの一環として給与体系の見直しと併せて扶養手当のあり方についても労使交渉。直近の見直し時は1年程度の交渉を行い、合意。
- 扶養手当の支給を受けていた社員を中心に、労働組合も、生活防衛の観点から当初反対していたが、ライフスタイルが多様化する中、公平性の観点から説明し、理解を得た。

見直しのポイント

- ✓ 人事制度の見直しにより、管理職に対する扶養手当、総合職に対する扶養手当を順次廃止。
- ✓ 原資の総額を維持した上で、実力・成果・貢献に応じて給与が分配されるよう、給与体系全体の中で調整。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

- 管理職を含めた従業員に対して扶養手当を支給
＜支給額＞
 - ①配偶者 42,500円
 - ②子ども 2,500円
- ※税制上の控除対象扶養親族（配偶者については年収103万円未満）に支給。最大50,000円。



【見直し後】

- ＜当初見直し後＞
 - 管理職に対する扶養手当を廃止
- ＜直近の見直し後＞
 - 総合職に対する扶養手当を廃止
 - 支給額を変更
(配偶者40,000円、子ども1人当たり5,000円。4人までが限度。最大55,000円)

見直しの背景・経過

- 成果主義への転換の時流、業績悪化、独自の人事制度を創設する声が高まったこと等を受け、人事制度全体の変更を行ったことに伴い、配偶者手当を含む各種手当の廃止についても議論を行った。
- 会社側は当初、家族手当も含めて手当を廃止する方針であったが、労働組合との議論の中で、家族手当は最低限の生活を保障するものとして存続させるべきとの結論に至った。
- 約半年の労使交渉を行い、合意。
- 現時点では、今後とも家族手当の廃止行う予定はない。

見直しのポイント

- ✓ 家族手当以外のほぼすべての手当（管理職手当、住宅手当等）を廃止したが、家族手当については存続させることとした。
- ✓ 成果主義モデルへの転換により、ほぼすべての社員において給与増、総人件費は増加。

配偶者手当に係る見直しの内容

【見直し前】

- 家族手当の他、管理職手当、住宅手当等を支給

<家族手当の支給額>

- ①税制上の控除対象配偶者（年収103万円未満）：15,000円
 - ②子ども（1人当たり）：5,000円
 - ③両親：5,000円
- ※計25,000円が上限金額

【見直し後】

- 家族手当は、支給額上限額とも変更せず
 - その他の手当については、おおむね廃止
- <参考> 改廃した手当
管理職手当／産前産後手当／住宅手当

賃金制度の見直しに当たって従業員の納得性を高めるための取組事例（A～R社より）

1. 従業員ニーズの把握等

(1) 制度設計過程における従業員ニーズ等の情報収集

① 会社側が直接行う収集

- 日頃から職場の実態について直接従業員に確認を行ったり、ヒアリング等を行ったりして職場の意見を収集している。
- 従業員への満足度等の調査における自由記述のコメントからニーズを把握した。
- 制度変更の対象従業員を複数の少人数グループに分け、意見収集の機会を設けた。
- 各部門・事業所の人事担当者から情報収集や意見交換を行い制度設計の参考にした。
- 各部門の部門長等へのヒアリングを実施し制度に反映した。

② 労働組合を通じた収集

- 労働組合との団体交渉や協議の場を通じて、労働組合が収集した組合員の声を収集した。
- 個人的なパイプを含め労働組合から非公式に従業員の声を収集した。

(2) 労使協議・労使交渉の過程における従業員の意見の把握、制度趣旨の説明

- 制度設計段階からいくつかの案をもって労働組合へ提案した。初期の段階から制度趣旨伝えたことから、早い段階からコンセプトの共感に繋がった。
- 段階を経てプロセスを踏んだことから、従業員への納得性を高めることができ、経過措置の必要性についても見出すことができた。
- 団体交渉や協議の場を通して、会社側と労働側の意見をすり合

わせ、従業員としても一方的な制度変更とならないようプロセスを大事にした。制度変更の納得性を高めることが鍵だと考えている。

- 団体交渉や協議の場で繰り返し会社の考えを説明し理解を仰ぎ、組合からの要望も踏まえ修正を行い最終案を確定した。
- 団体交渉や協議の場の議事録等を労働組合が組合員に周知した。
- 労働組合の支部大会に経営陣が出向き、制度変更の必要性等を説明し、理解を求めるとともに、経過措置を設けるに当たっては、労働組合を通じて収集した労働組合や組合員の声を反映させた。
- 労働組合により職場の代表者等への意見収集を行い、組合員が意見を述べる機会も設けたことにより、組合員による疑問点や不満の解消に繋がった。
- 労働組合と交渉を実施し、職場集会にて組合員の意見収集も実施した。労働組合の幹部の理解を得て交渉を行い、導入の主旨を丁寧に説明した。
- 議論の内容を機関誌を発行し組合員へ周知した。

2. 決定後の新制度についての丁寧な説明

(1) 新制度の説明

- 職場毎に従業員への説明会を実施し、納得性を高めるために質疑応答を実施した。
- 制度変更の対象者全員に対して人事担当者又は上長より、資料を配付して丁寧に説明の後、質疑応答の時間を設けるとともに説明会後もメール等にて質問を受け付けた。
- 周知資料を配付し、部下への丁寧な説明を目的として、人事担当者が職場毎に管理職に対して説明を実施した。
- 海外の職場も含め人事担当者が出向き、多くの説明会を実施し丁寧な制度導入を心がけた。
- 説明会での欠席者がいる場合、録画した説明会の動画を視聴してもらう等の対応をした。
- イン트라ネットに制度概要を掲載し、さらに質疑応答は目安箱のようなものを設定し回答を行った。
- 制度変更に向けた社長メッセージを配信して浸透を図った。
- 従業員に対し周知資料の配付を行い、人事部以外にも職場毎に

質問を受け付ける担当者を決め、質疑を受け付けた。

- 就業規則変更手続きの前に全従業員による定例会議の場で制度変更の趣旨等について丁寧に説明し、従業員の理解を深めることに時間をかけた。

(2) 新制度の運用及び従業員の評価

- 労働組合による職場集会等で集められた声から、課題があれば研修のコンテンツに反映させ制度を正しく理解し、適正に人事制度を運用いただくよう努めている。
- 制度導入後も人事担当者が講師となり、階層別の教育を実施し、適正な運用に努めている。
- 従業員意識調査の自由記述欄の内容や、評価者・被評価者への研修での被評価者の声を収集し、教育や施策等に活かしており、制度導入当初は従業員の理解を得るのに時間を要したものの、現在では当然のことと受け入れられている。
- 従業員意識調査の評価制度に関する項目にて、理解・満足度が従来に比して上昇する結果が得られた。
- 従業員意識調査の評価制度に関する項目にて、制度前後で変化はなかった。成果給がよりモチベーションを高く持って業務に取り組む風土が醸成されてきていると感じている。
- 家族手当の対象者ではない若年者には賛成する人が多かった。
- 単に減額ではなく賞与原資や一時金への支払い変更もしており、受給額が多くなった従業員もあり、不満はさほどなかったと認識している。
- 経過措置を長めに設けたことにより、手当が減少した人から多少の不満の声はあったものの、概ね受け入れられたと認識している。

中小企業における賃金制度見直しの状況について

(東京商工会議所専門相談窓口の専門相談員からのヒアリング結果)

<A 専門相談員>

【制度設計にあたって】

- 中小企業は人の出入りが多いため、新たな賃金制度の導入による従業員のモチベーション向上、そして、定着が主たる目的のことが多い。
- 制度設計にあたっては、まず仕事の洗い出しを行ってもらうことが必要であるため、50名規模位までの小さい規模の会社であれば、初動の段階から各従業員に関わってもらうことが多いし、100名以上規模の会社であれば、管理職や次期管理職が想定される社員を集めて委員会を立ち上げることにより制度設計に関わってもらうことが多い。
- 小さい企業は、基本的に従業員のニーズを聞き取りやすいのでニーズを取り入れた柔軟な制度とすることができる。
- 制度設計には約1年程度かけて行うことが一般的。
- 手当については、配偶者手当よりも子女の養育や介護へのニーズが高い。

【制度変更の内容について】

- 原資を基本給へ振り替える場合、退職金や割増賃金への影響も考慮して検討するケースもあるが、中小企業では基本給を退職金算出の計算式に入れていないため退職金を考慮する必要がないところも多い。
- 家族手当等を廃止する代替として月例での支給ではなく、出産時等に一時金として支給するケースもあった。

【経過措置について】

- 経過措置の期間や内容については、制度設計の段階で、従業員と議論を重ねる中で併せて検討されることが多い。
- 経過措置の期間としては、2年から3年程度の経過措置を設けることが多い。
- 経過措置の期間をどの程度とするかについては、制度見直し後に資格取得や昇格等により賃金額が上昇する可能性を勘案して、資格取得に通常必要となる期間等適切な期間を設定するようアドバイスをしている。

【従業員の納得性を高めるために】

- 一方的なトップダウンによる制度の施行は納得感が得られにくい。社員一人一人が参画したという意識を高く持つことで、制度の納得性に繋がり、ひいてはモチベーションの向上や定着率の向上につながる。
- 従業員への説明に当たっては納得性のある丁寧な説明を心がけることが重要。社長自ら全従業員へ説明するケースもあるし、社会保険労務士等専門家が立ち会うことで円滑な説明が行われる場合もある。

<B 専門相談員>

【制度設計にあたって】

- 最近の賃金制度の相談の傾向としては、社員への還元のための制度変更に対する相談が増加しており、優秀な人材への配分を大きくしたいというニーズも高い。
- 丁寧な制度設計、従業員への説明、そして原資維持に関してアドバイスをしている。
- 企業や経営者が求める企業像によって制度設計の内容が変わってくるので、制度変更の目的を明確にすることが大切である。
- 経営環境の変化が大きい IT 業界についてはスピードが求められるため、約半年から 1 年程度の間、制度設計から周知まで行うこともある。

【制度変更の内容について】

- 担当した企業のケースでは職務給への変更となる企業が多い。
- 担当企業においては若手社員や未婚者、そして子どものいない従業員比率が高いことが多いという背景からか、配偶者手当を導入している企業が少ない印象であり、子ども手当へ原資を振り替えるケースも少ない。
- 資格等の取得に対する手当を支給するケースもみられる。

【経過措置について】

- 半年～2 年程度の設定とするケースが多くみられる。
- 半年は旧制度での支給額を維持し、その後、段階的に減額となるケースが多い。

【従業員の納得性を高めるために】

- 20 名未満程度の事業所では経営者自ら全従業員へ説明を行っている。
- 職務給へ変更する場合には、格付において納得性のある説明をするために、根拠となる人事評価制度の確立、人事評価結果の透明性が重要となる。

別添 3

配偶者手当の見直しを行う場合の留意点

労働条件の決定方法

1 労働契約

労働契約とは、労働者が使用されて労働し使用者がこれに対し賃金を支払う、という契約であり、労働者と使用者の合意により成立・変更される。ただし、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効となり、無効となった部分については、就業規則の定める基準により規律される（労働契約法第12条）。

2 就業規則

就業規則とは、使用者が労働者を雇用する事業場において、当該事業場の秩序を維持し、業務運営を効率的に進めるため、統一的・画一的に定める職場の規律のことをいい、この中で、賃金や就業時間などの労働条件が定められている。常時10人以上の労働者を使用する事業場の使用者に対し、就業規則の作成と労働基準監督署への届出が義務づけられており（変更の場合も同様。労働基準法第89条）、この作成・変更に当たっては、事業場における過半数労働組合か、それがいない場合には過半数代表者の意見を聴かなければならない（同法第90条）。

3 労働協約

労働協約とは、労働条件その他の事項に関する労働組合と使用者（又はその団体）との合意をいう。労働協約としての効力を発生させるためには、労働条件等について合意した事項を書面化し、双方が署名又は記名押印することが必要であり（労働組合法第14条）、書面化・記名押印などがしてあれば、たとえその名称が「覚書」「協定」等であっても、あるいは一項目に関する合意であっても労働協約としての効力が生じうる。労働協約の基準に違反する労働契約の部分は無効となり、無効となった部分はその基準の定めによる（労働組合法第16条）。また、就業規則は、労働協約に反してはならない（労働基準法第92条第1項、労働契約法第13条）。ただし、労働協約に定める労働条件の基準の適用は、原則として当該労働協約を締結する労働組合の組合員に限られ、それ以外の労働者は、当該協約が労働組合法にいう一般的拘束力の発生要件を満たす場合にその適用を受ける（労働組合法第17条、18条）。

労働契約法のあらまし（抄）

労働契約法は、平成20年3月から施行され、平成24年8月に一部が改正されました。

このパンフレットでは、労働契約法について、条文ごとにその趣旨や内容を解説しています。

労働契約法の趣旨や内容を踏まえ、使用者と労働者の皆さまでよく話し合ってください、お互いの十分な理解と協力の下に、安心・納得して働けるようにしましょう。

厚生労働省

* 厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) でも最新情報を提供しています。

(H24.12)

<目 次>

○ 法制定の趣旨等	1
【第1章 総則】	
○ 目的（第1条）	2
○ 定義（第2条）	3
○ 労働契約の原則（第3条）	4
○ 労働契約の内容の理解の促進（第4条）	6
○ 労働者の安全への配慮（第5条）	8
【第2章 労働契約の成立及び変更】	
○ 総論	9
○ 労働契約の成立（第6条）	10
○ 労働契約の内容と就業規則の関係（第7条）	11
○ 労働契約の内容の変更（第8条）	14
○ 就業規則による労働契約の内容の変更（第9条・第10条）	15
○ 就業規則の変更に係る手続（第11条）	21
○ 就業規則違反の労働契約（第12条）	22
○ 法令及び労働協約と就業規則との関係（第13条）	23
【第3章 労働契約の継続及び終了】	
○ 出向（第14条）	24
○ 懲戒（第15条）	25
○ 解雇（第16条）	26
【第4章 期間の定めのある労働契約】	
○ 総論	27
○ 契約期間中の解雇等（第17条）	28
○ 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換（第18条）	30
○ 有期労働契約の更新等（第19条）	37
○ 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（第20条）	39
【第5章 雑則】	
○ 船員に関する特例（第21条）、適用除外（第22条）	41
【附則】	
○ 施行期日（附則第1条）、労働基準法その他関係法律の一部改正（附則第2条～第6条）	42
【改正法附則】	
○ 改正法の施行期日（第1項）、経過措置（第2項）、検討（第3項）	43
【参考】	
○ 参考となる主な裁判例	45
○ 関連する他の法令	66

【第2章 労働契約の成立及び変更】

総論

労働契約は、その締結当事者である労働者及び使用者の合意により成立し、又は変更されるものです。

一方、我が国においては、個別に締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定することが広く行われています。また、労働契約関係は、一定程度長期にわたる継続的な契約関係であるのが通常であり、社会経済情勢の変化を始めとする契約当事者を取り巻く事情の変化に応じて、当初取り決めた労働契約の内容を統一的に変更する必要がある場合があることから、就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を変更することが広く行われてきたところです。

この就業規則の法的性質については、秋北バス事件最高裁判決（昭和43年12月25日最高裁大法廷判決。最高裁判所民事判例集22巻13号3459頁）において、「合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っている」と判示され、また、就業規則によって労働条件を不利益に変更する効力については、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方向的に課することは、原則として、許されないと解すべき」であるが、「当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者においてこれに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」と判示され、その後の累次の最高裁判決においても同様の考え方がとられ、判例法理として確立しているものです。

しかしながら、就業規則に労働契約における権利義務関係を確定させる法的効果を認める法的根拠が成文法上は存在せず、また、判例法理は、労働者及び使用者の多くにとって十分には知られておらず、どのような場合に就業規則による労働条件の変更が有効に認められるのかについての予測可能性は必ずしも高くない状況にありました。

このような状況の中で、個別労働関係紛争が多く発生していることにかんがみれば、労働契約の内容の決定及び変更の枠組みを明らかにし、実態として多く行われている就業規則の変更による労働条件の変更に当たっては、変更後の就業規則を労働者に周知させること及び就業規則の変更が合理的なものであることが必要であること等を判例法理に沿って明らかにすることにより、使用者は安易に一方向的に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こと等が明らかとなり、その結果、使用者が就業規則において合理的な労働条件を定めることが促され、これにより、就業規則において不合理な労働条件が定められ、又は不合理な労働条件の変更が行われたこと等を契機とした個別労働関係紛争の防止につながるものが期待されるものです。

このため、法第2章において、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという「合意の原則」を定めた上で、我が国における労務管理実務において定着している就業規則について、労働契約との法的関係等を規定することにより、労働契約の内容の決定及び変更に関するルールを明らかにしたものです。

これらの内容は、判例法理に沿って規定したものであり、判例法理を変更するものではありません。

労働契約の成立

第6条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

【解説】

(1) 趣旨

当事者の合意により契約が成立することは、契約の一般原則であり、労働契約についても当てはまるものであって、法第6条は、この労働契約の成立についての基本原則である「合意の原則」を確認したものです。

(2) 内容

- ① 法第6条は、労働契約の成立は労働者及び使用者の合意によることを規定するとともに、「労働者が使用者に使用されて労働」すること及び「使用者がこれに対して賃金を支払う」ことが合意の要素であることを規定したものです。
- ② 法第6条に「労働者が使用者に使用されて労働し」と規定されているとおり、労働契約は、使用従属関係が認められる労働者と使用者との間において締結される契約を把握する契約類型であり、労働者側からみた場合には、一定の対価（賃金）と一定の労働条件のもとに、自己の労働力の処分を使用者に委ねることを約する契約です。
- ③ 民法第623条の「雇用」は、労働契約に該当するものです。また、民法第632条の「請負」、同法第643条の「委任」又は非典型契約であっても、契約形式にとらわれず実態として使用従属関係が認められ、当該契約で労務を提供する者が法第2条第1項の「労働者」に該当する場合には、当該契約は労働契約に該当するものです。
- ④ 法第6条の「賃金」については、第2条の(2)④と同様です。
- ⑤ 法第6条に「合意することによって成立する」と規定されているとおり、労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより成立するものです。したがって、労働契約の成立の要件としては、契約内容について書面を交付することまでは求められないものです。

また、法第6条の労働契約の成立の要件としては、労働条件を詳細に定めていなかった場合であっても、労働契約そのものは成立し得るものです。

労働契約の内容と就業規則の関係

第7条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

【解説】

(1) 趣旨

我が国においては、個別に締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定することが広く行われていますが、就業規則で定める労働条件と個別の労働者の労働契約の内容である労働条件との法的関係については法令上必ずしも明らかではありません。

このため、法第7条において、労働契約の成立場面における就業規則と労働契約との法的関係について規定したものです。

【第7条については、次の裁判例が参考になります】

- 労働契約と就業規則との関係について、秋北バス事件最高裁判決（最高裁昭和43年12月25日大法院判決）（→P48参照）
- 秋北バス事件最高裁判決を踏襲した電電公社帯広局事件最高裁判決（最高裁昭和61年3月13日第一小法院判決）（→P50参照）
及び日立製作所武蔵工場事件最高裁判決（最高裁平成3年11月28日第一小法院判決）（→P52参照）
- 就業規則が拘束力を生ずるために周知が必要であるとしたものとして、フジ興産事件最高裁判決（最高裁平成15年10月10日第二小法院判決）（→P60参照）

(2) 内容

- ① 法第7条は、労働契約において労働条件を詳細に定めずに労働者が就職した場合において、「合理的な労働条件が定められている就業規則」であること及び「就業規則を労働者に周知させていた」という要件を満たしている場合には、就業規則で定める労働条件が労働契約の内容を補充し、「労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による」という法的効果が生じることを規定したものです。

これは、労働契約の成立についての合意はあるものの、労働条件は詳細に定めていない場合であっても、就業規則で定める労働条件によって労働契約の内容を補充することにより、労働契約の内容を確定するものです。

- ② 法第7条本文に「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において」と規定されているとおり、法第7条は労働契約の成立場面について適用されるものであり、既に労働者と使用者との間で労働契約が締結されているが就業規則は存在しない事業場において新たに就業規則を制定した場合については適用されないものです。また、就業規則

が存在する事業場で使用者が就業規則の変更を行った場合については、法第10条の問題となるものです。

- ③ 法第7条本文の「合理的な労働条件」は、個々の労働条件について判断されるものであり、就業規則において合理的な労働条件を定めた部分については同条の法的効果が生じ、合理的でない労働条件を定めた部分については同条本文の法的効果が生じないこととなります。

就業規則に定められている事項であっても、例えば、就業規則の制定趣旨や根本精神を宣言した規定、労使協議の手続に関する規定等労働条件でないものについては、法第7条本文によっても労働契約の内容とはならないものです。

- ④ 法第7条の「就業規則」とは、労働者が就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めた規則類の総称をいい、労働基準法第89条の「就業規則」と同様ですが、法第7条の「就業規則」には、常時10人以上の労働者を使用する使用者以外の使用者が作成する労働基準法第89条では作成が義務付けられていない就業規則も含まれるものです。

- ⑤ 法第7条の「周知」とは、例えば、

i) 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること

ii) 書面を労働者に交付すること

iii) 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

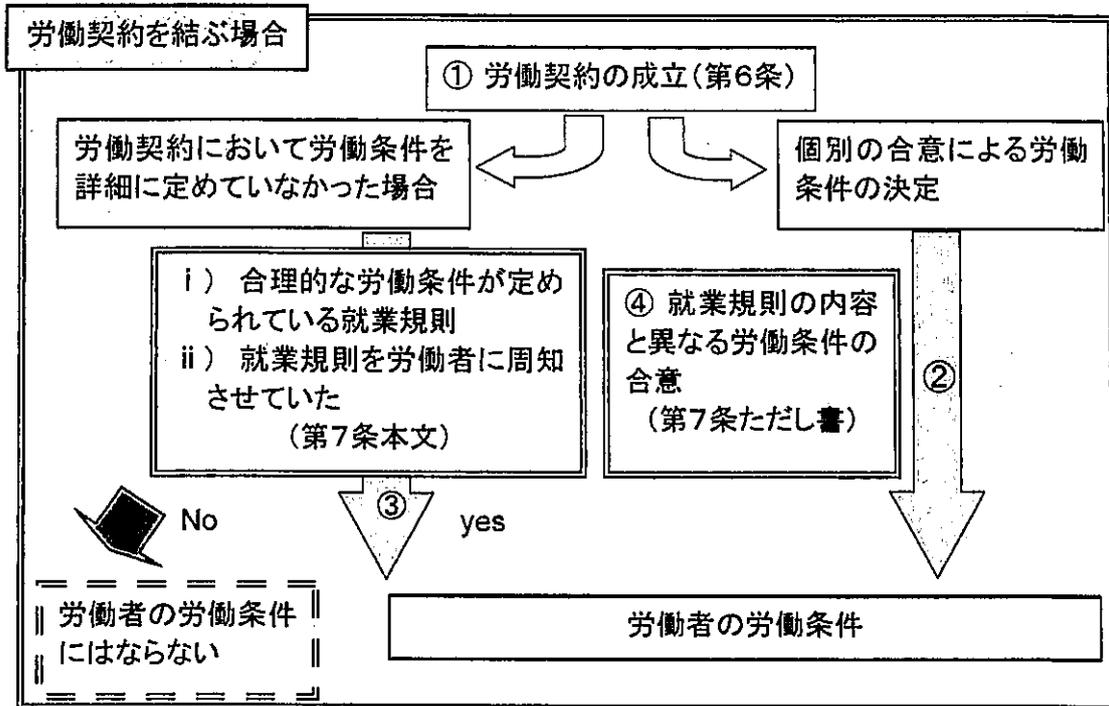
等の方法により、労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の存在や内容を知り得るようにしておくことをいうものです。このように周知させていた場合には、労働者が実際に就業規則の存在や内容を知っているか否かにかかわらず、法第7条の「周知させていた」に該当するものです。

なお、労働基準法第106条の「周知」は、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第52条の2により、i) からiii) までのいずれかの方法によるべきこととされていますが、法第7条の「周知」は、これらの3方法に限定されるものではなく、実質的に判断されるものです。

- ⑥ 法第7条本文の「労働者に周知させていた」は、その事業場の労働者及び新たに労働契約を締結する労働者に対してあらかじめ周知させていなければならないものであり、新たに労働契約を締結する労働者については、労働契約の締結と同時である場合も含まれるものです。

- ⑦ 法第7条は、就業規則により労働契約の内容を補充することを規定したものであることから、同条本文の規定による法的効果が生じるのは、労働契約において詳細に定められていない部分についてであり、「就業規則の内容と異なる労働条件」を合意していた部分については、同条ただし書により、法第12条に該当する場合（合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合）を除き、その合意が優先するものです。

【事業場に就業規則がある場合には、労働者の労働条件は、次のように決まります】



- ① 労働契約は、「労働者が使用者に使用されて労働」することと「使用者がこれに対して賃金を支払う」ことについて、労働者と使用者が合意することにより成立します。
- ② 労働者と使用者の合意により労働者の労働条件が決定します。
- ③ 労働契約において労働条件を詳細に定めずに労働者が就職した場合において、「合理的な労働条件が定められている就業規則」であることに加え、「就業規則を労働者に周知させていた」という要件を満たす場合には、労働者の労働条件は、その就業規則に定める労働条件によることとなります。
- ④ ただし、「就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分」は、その合意が優先することとなります(合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合を除きます)。

労働契約の内容の変更

第8条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

【解説】

(1) 趣旨

当事者の合意により契約が変更されることは、契約の一般原則であり、労働契約についても当てはまるものであって、法第8条は、この労働契約の変更についての基本原則である「合意の原則」を確認したものです。

(2) 内容

- ① 法第8条は、「労働者及び使用者」が「合意」という要件を満たした場合に、「労働契約の内容である労働条件」が「変更」されるという法的効果が生じることを規定したものです。
- ② 法第8条に「合意により」と規定されているとおり、労働契約の内容である労働条件は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより変更されるものです。したがって、労働契約の変更の要件としては、変更内容について書面を交付することまでは求められないものです。
- ③ 法第8条の「労働契約の内容である労働条件」には、労働者及び使用者の合意により労働契約の内容となっていた労働条件のほか、法第7条本文により就業規則で定める労働条件によるものとされた労働契約の内容である労働条件、法第10条本文により就業規則の変更により変更された労働契約の内容である労働条件及び法第12条により就業規則で定める基準によることとされた労働条件が含まれるものであり、労働契約の内容である労働条件はすべて含まれるものです。

就業規則による労働契約の内容の変更

第9条 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。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第10条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、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、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、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は、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

【解説】

(1) 趣旨

労働契約関係は一定の期間にわたり継続するという特徴を有しており、その継続する期間においては、労働契約の内容が変更される場合が少なくありません。

この労働契約の内容である労働条件の変更については、法第8条の「合意の原則」によることが契約の一般原則ですが、我が国においては、就業規則によって労働条件を統一的に設定し、労働条件の変更も就業規則の変更によることが広く行われており、その際、就業規則の変更により自由に労働条件を変更することができるとの使用者の誤解や、就業規則の変更による労働条件の変更に関する個別労働関係紛争もみられるところ です。

このため、法第9条において、法第8条の「合意の原則」を就業規則の変更による労働条件の変更の場面に当てはめ、使用者は就業規則の変更によって一方的に労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできないことを確認的に規定した上で、法第10条において、就業規則の変更によって労働契約の内容である労働条件が変更後の就業規則に定めるところによるものとされる場合を明らかにしたものです。

これらの規定により、就業規則の変更によって生じる法的効果を明らかにし法的安定性を高めるとともに、使用者の合理的な行動を促すことを通じ、労働条件の変更に関する個別労働関係紛争の防止に資するようにすることとしたものです。

法第9条及び第10条は、以下の確立した最高裁判所の判例法理に沿って規定したものであり、判例法理に変更を加えるものではありません。

【第9条及び第10条については、次の裁判例が参考になります】

- 労働契約と就業規則との関係について、秋北バス事件最高裁判決（→P48参照）
- どのような場合に就業規則の変更が「合理的なものである」と判断されるのかを明らかにしたものとして、大曲市農業協同組合事件最高裁判決（最高裁昭和63年2月16日第三小法廷判決）（→P54参照）
- 就業規則の変更が「合理的なものである」か否かを判断するに当たって考慮すべき7つの要素を明らかにしたものとして、第四銀行事件最高裁判決（最高裁平成9年2月28日第二小法廷判決）（→P56参照）

- 一部の労働者のみに大きな不利益が生じる就業規則の変更による労働条件の変更事案について、就業規則の変更の合理性を否定したものとして、みちのく銀行事件最高裁判決（最高裁平成12年9月7日第一小法廷判決）（→P58参照）
- 就業規則が拘束力を生ずるために周知が必要であるとしたものとして、フジ興産事件最高裁判決（最高裁平成15年10月10日第二小法廷判決）（→P60参照）

(2) 法第9条の内容

- ① 法第9条本文は、法第8条の労働契約の変更についての「合意の原則」に従い、使用者が労働者と合意することなく就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできないという原則を確認的に規定したものです。法第9条ただし書は、法第10条の場合は、法第9条本文に規定する原則の例外であることを規定したものです。
- ② 法第9条の「就業規則」については、法第7条の(2)の④と同様です。
- ③ 法第9条の「労働者の不利益」については、個々の労働者の不利益をいうものです。

(3) 法第10条の内容

- ① 法第10条は、「就業規則の変更」という方法によって「労働条件を変更する場合」において、使用者が「変更後の就業規則を労働者に周知させ」たこと及び「就業規則の変更」が「合理的なものである」という要件を満たした場合に、労働契約の変更についての「合意の原則」の例外として、「労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによる」という法的効果が生じることを規定したものです。
- ② 法第10条は、就業規則の変更による労働条件の変更が労働者の不利益となる場合に適用されるものです。なお、就業規則に定められている事項であっても、労働条件でないものについては、法第10条は適用されないものです。
- ③ 法第10条の「就業規則の変更」には、就業規則の中に現に存在する条項を改廃することのほか、条項を新設することも含まれるものです。
- ④ 法第10条の「就業規則」及び「周知」については、法第7条の(2)の④及び⑤と同様です。
- ⑤ 法第10条本文の合理性判断の考慮要素
 - i) 法第10条本文の「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、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」は、就業規則の変更が合理的なものであるか否かを判断するに当たっての考慮要素として例示したものであり、個別具体的な事案に応じて、これらの考慮要素に該当する事実を含め就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮され、合理性判断が行われることとなるものです。

- ii) 法第10条本文の「労働者の受ける不利益の程度」については、実際に紛争となる事例は、就業規則の変更により個々の労働者に不利益が生じたことに起因するものであり、個々の労働者の不利益の程度をいうものです。
また、法第10条本文の「変更後の就業規則の内容の相当性」については、就業規則の変更の内容全体の相当性をいうものであり、変更後の就業規則の内容面に係る制度変更一般の状況が広く含まれるものです。
- iii) 法第10条本文の「労働条件の変更の必要性」は、使用者にとっての就業規則による労働条件の変更の必要性をいうものです。
- iv) 法第10条本文の「労働組合等との交渉の状況」は、労働組合等事業場の労働者の意思を代表するものとの交渉の経緯、結果等をいうものです。
「労働組合等」には、労働者の過半数で組織する労働組合その他の多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体等労働者の意思を代表するものが広く含まれるものです。
- v) 法第10条本文の「その他の就業規則の変更に係る事情」は、「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、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」を含め就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮されることをいうものです。
- vi) 法第10条本文の合理性判断の考慮要素と判例法理との関係については、次のとおりであり、同条本文は、判例法理に沿ったものです。

- 就業規則の変更の合理性判断に関する裁判例として、第四銀行事件最高裁判決においては、
- 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

という7つの考慮要素が列挙されていますが、これらの中には内容的に互いに関連し合うものもあるため、法第10条本文では、関連するものについては統合して列挙しているものです。

具体的には、第四銀行事件最高裁判決において示された「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」「⑤労働組合等との交渉の経緯」について、法第10条本文ではそれぞれ「労働者の受ける不利益の程度」「労働条件の変更の必要性」「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」として規定したものです。

このうち、法第10条の「変更後の就業規則の内容の相当性」には、就業規則の内容面に係る制度変更一般の状況が広く含まれるものであり、第四銀行事件最高裁判決で列挙されている考慮要素である「③変更後の就業規則の内容自体の相当性」のみならず、「④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況」「⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況」も含まれるものです。

また、これらの考慮要素に含まれない事項についても、「その他の就業規則の変更に係る事情」という文言で包括的に表現されているものです。

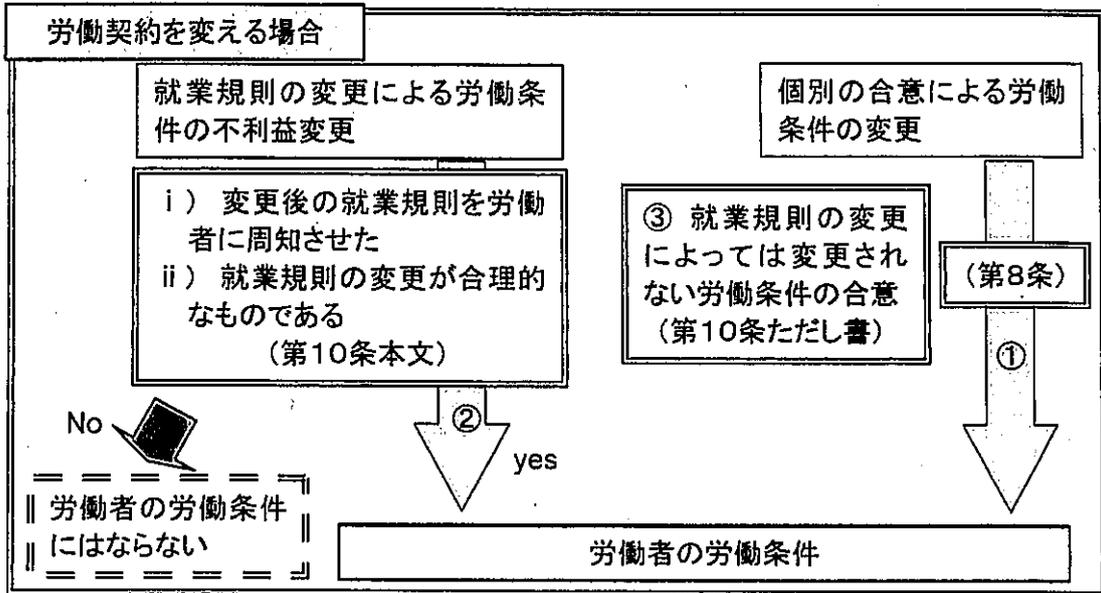
また、法第10条の「労働組合等との交渉の状況」の労働組合等には、労働者の過半数で組織する労働組合その他の多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体等労働者の意思を代表するものが広く含まれるものであり、第四銀行事件最高裁判決で列挙されている「⑤労働組合等との交渉の経緯」「⑥他の労働組合又は他の従業員の対応」はこれに該当するものです。

したがって、法第10条の規定は判例法理に沿った内容であり、判例法理に変更を加えるものではありません。

- 大曲市農業協同組合事件最高裁判決においては、「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。」と判示されており、法第10条の規定は、この判例法理についても変更を加えるものではありません。
 - みちのく銀行事件最高裁判決においては、秋北バス事件最高裁判決、大曲市農業協同組合事件最高裁判決及び第四銀行事件最高裁判決の判旨を引用した上で、「本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがなくままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない。」と判示され、また、「本件では、行員の約73%を組織する労組が本件第一次変更及び本件第二次変更に同意している。しかし、Xらの被る前示の不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではないというべきである。」と判示されており、法第10条の規定は、この判例法理についても変更を加えるものではありません。
- ⑥ 就業規則の変更が法第10条本文の「合理的」なものであるという評価を基礎付ける事実についての主張立証責任は、従来どおり、使用者側が負うものです。
 - ⑦ 法第10条本文の「当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」という法的効果が生じるのは、同条本文の要件を満たした時点であり、通常は、就業規則の変更が合理的なものであることを前提に、使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させたことが客観的に認められる時点です。
 - ⑧ 法第10条ただし書の「就業規則の変更によっては変更されない労働条件」として合意していた部分については、同条ただし書により、法第12条に該当する場合（合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合）を除き、その合意が優先するものです。

- ⑨ なお、法第7条ただし書の「就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分」については、将来的な労働条件について
- i) 就業規則の変更により変更することを許容するもの
 - ii) 就業規則の変更ではなく個別の合意により変更することとするもの
- のいずれもがあり得るものであり、i) の場合には法第10条本文が適用され、ii) の場合には同条ただし書が適用されるものです。

【事業場に就業規則がある場合には、労働者の労働条件は、次のように決まります】



- ① 労働者と使用者の合意により、労働者の労働条件は変更されます。
- ② 就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、原則として労働者の不利益に変更することはできません。しかし、使用者が「変更後の就業規則を労働者に周知させた」ことに加え、「就業規則の変更が合理的なものである」ことという要件を満たす場合には、労働者の労働条件は、変更後の就業規則に定める労働条件によることとなります。
- ③ ただし、「就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分」は、その合意が優先することとなります(合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合を除きます)。

就業規則の変更に係る手続

第11条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条及び第90条の定めるところによる。

【解説】

(1) 趣旨

就業規則に関する規定は、法第2章のほか、労働基準法第9章においても定められており、使用者は、就業規則に関して、法の規定の趣旨及び内容を理解するとともに、労働基準法の規定について遵守しなければならないものです。

特に、労働基準法第89条及び第90条に規定する就業規則に関する手続は、法第10条本文の法的効果を生じさせるための要件ではないものの、就業規則の内容の合理性に資するものです。

このため、法第11条において、就業規則の変更の手続は、労働基準法第89条及び第90条の定めるところによることを規定し、それらの手続が重要であることを明らかにしたものです。

(2) 内容

① 法第10条は、就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を変更することができる場合について規定していますが、法第11条は、労働基準法において、就業規則の変更の際に必要となる手続が規定されていることを規定したものです。

② 就業規則の変更の手続については、

i) 労働基準法第89条により、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、変更後の就業規則を所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないこと

ii) 労働基準法第90条により、就業規則の変更について過半数労働組合等の意見を聴かなければならず、i)の届出の際に、その意見を記した書面を添付しなければならないこと

とされているものです。

③ 労働基準法第89条及び第90条の手続が履行されていることは、法第10条本文の法的効果を生じさせるための要件ではないものの、同条本文の合理性判断に際しては、就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮されることから、使用者による労働基準法第89条及び第90条の遵守の状況は、合理性判断に際して考慮され得るものです。

就業規則違反の労働契約

第12条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

【解説】

(1) 趣旨

就業規則は、労働条件を統一的に設定するものであり、法第7条本文、第10条本文及び第12条においては、一定の場合に、労働契約の内容は、就業規則で定めるところとなることを規定しているところです。

一方、就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた場合及び就業規則の変更によっては変更されない労働条件を合意していた場合には、それぞれ、法第7条ただし書及び第10条ただし書によりその合意が優先されることとなるものですが、就業規則を下回る個別の合意を認めた場合には、就業規則の内容に合理性を求めている法第7条本文及び第10条本文の規定の意義が失われ、個別労働関係紛争をも惹起しかねないものです。

このため、個別労働関係紛争の防止にも資するよう、法第12条において、就業規則を下回る労働契約の効力について規定したものです。

(2) 内容

- ① 法第12条は、就業規則を下回る労働契約は、その部分については就業規則で定める基準まで引き上げられることを規定したものです。
- ② 法第12条の「就業規則」については、法第7条の(2)の④と同様です。
- ③ 法第12条の「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約」とは、例えば、就業規則に定められた賃金より低い賃金等就業規則に定められた基準を下回る労働条件を内容とする労働契約をいうものです。
- ④ 法第12条は、就業規則で定める基準以上の労働条件を定める労働契約は、これを有効とする趣旨です。
- ⑤ 法第12条の「その部分については、無効とする」とは、就業規則で定める基準に達しない部分のみを無効とする趣旨であり、労働契約中のその他の部分は有効です。
- ⑥ 法第12条の「無効となった部分は、就業規則で定める基準による」とは、労働契約の無効となった部分については、就業規則の規定に従い、労働者と使用者との間の権利義務関係が定まるものです。
- ⑦ なお、労働基準法第93条については、法附則第2条による改正により、「労働契約と就業規則との関係については、労働契約法第12条の定めるところによる」旨を規定したところであり、これは、改正前と同内容です。

法令及び労働協約と就業規則との関係

第13条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第7条、第10条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

【解説】

(1) 趣旨

就業規則が法令に反してはならないこと及び労働組合と使用者との間の合意により締結された労働協約は使用者が作成する就業規則よりも優位に立つことは、法理上当然であり、就業規則は法令又は労働協約に反してはならないものです。

一方、法第7条、第10条及び第12条においては、一定の場合に就業規則で定める労働条件が労働契約の内容となることを規定していますが、就業規則が法令又は労働協約に反している場合においても当該就業規則で定める労働条件が労働契約の内容となることは適当ではありません。

このため、法第13条において、法令又は労働協約に反する就業規則の効力について規定したものです。

(2) 内容

- ① 法第13条は、就業規則で定める労働条件が法令又は労働協約に反している場合には、その労働条件は労働契約の内容とはならないことを規定したものです。なお、法第13条は、労働基準法第92条第1項と同趣旨の規定であり、就業規則と法令又は労働協約との関係を変更するものではありません。
- ② 法第13条の「就業規則」については、法第7条の(2)の④と同様です。
- ③ 法第13条の「法令」とは、強行法規としての性質を有する法律、政令及び省令をいうものです。なお、罰則を伴う法令であるか否かは問わないものであり、労働基準法以外の法令も含むものです。
- ④ 法第13条の「労働協約」とは、労働組合法（昭和24年法律第174号）第14条にいう「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する」合意で、「書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印したもの」をいうものです。また、法第13条の「労働協約に反する場合」とは、就業規則の内容が労働協約において定められた労働条件その他労働者の待遇に関する基準（規範的部分）に反する場合をいうものです。
- ⑤ 法第13条の「労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については」とは、事業場の一部の労働者のみが労働組合に加入しており、労働協約の適用が事業場の一部の労働者に限られている場合には、労働協約の適用を受ける労働者（労働組合法第17条及び第18条により労働協約が拡張適用される労働者を含む。）に関してのみ、法第13条が適用されることをいうものです。

労働協約について

〔六訂新版 労働組合法 労働関係調整法〕

(厚生労働省労政担当参事官室編) より事務局にて編集)

第三章 労働協約

本章は、労働組合と使用者又はその団体との間に締結される労働条件その他に関する労働協約について規定している。すなわち、第一四条は、労働協約の当事者、対象事項及び効力発生要件を、第一五条は、労働協約の有効期間及び労働協約の解約手続を、第一六条は、労働協約に定められた労働条件その他の労働者の待遇に関する基準の効力を、第一七条及び第一八条は、労働協約の一般的拘束力をそれぞれ規定している。

本法所定の要件を具備する労働協約が、個々の労働条件を規律するいわゆる規範的効力を有し、さらに、特定の要件を具備する労働協約がその当事者である使用者又は労働組合の組合員以外の者にも適用されることを内容とするいわゆる一般的拘束力をも有する旨を規定している。

労働協約と就業規則との関係については、労働基準法において、「就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。」（同法第九二条第一項）と規定されており、労働組合と使用者とが対等の立場に立って交渉し、締結した労働協約が、使用者が一方的に制定する就業規則に優位するものであることを認めている。

(労働協約の効力の発生)

第十四条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。

趣 旨

本条は、労働協約は、その当事者が労働者側においては労働組合、使用者側においては使用者又はその団体であり、その内容は労働条件その他に関するものであること、及びその効力発生要件は書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することである旨を規定したものである。

労働組合が労働協約の当事者となること、換言すれば、労働組合が協約締結能力を有することは、労働協約制度の発生沿革に徴しても当然のことである。ところで、本法が本法にいう労働組合のみに協約締結能力を認めたのは、使用者その他の者からの拘束を受けない自主性をもつもののみを労働組合として保護し、その健全な発展を図っていることと相まって、真に使用者と対等の立場に立って交渉し、労働条件その他に関する協定をなし得るものの締結した労働協約に対してのみ労働協約としての特別の保護を加えようとする意図によるものである。また、使用者団体に協約締結能力を認めたのは、労働者側が、いわゆる産業別労働組合又は職業別労働組合のように一企業内にのみとどまることなく、企業の枠を超えてあるいは縦断的あるいは横断的に労働組合を組織し、このような労働組合が当事者となって労働協約を締結しようとする場合等には、使用者側においても、またこれに対応して、数企業の事業主により構成される使用者団体を労働協約の当事者となし得ることとするのが妥当である場合があるからである。

次に、本法が労働協約の効力の発生要件として、これを書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することとし、労働協約の締結をいわゆる要式行為としているのは、労働協約には、第一六条に規定する規範的効力等の効力が認められるものであるため、その締結に当たっては、当事者に慎重な考慮を払わせ、後日その協定内容について争いの起こらないよう、当事者の確定意思を明確にしておく必要があるからである。

(労働協約の期間)

第十五条 労働協約には、三年をこえる有効期間の定をすることができない。

2 三年をこえる有効期間の定をした労働協約は、三年の有効期間の定をした労働協約とみなす。

3 有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して、解約することができる。一定の期間を定める労働協約であつて、その期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定があるものについて、その期間の経過後も、同様とする。

4 前項の予告は、解約しようとする日の少くとも九十日前にしなければならない。

趣旨

本条は、労働協約は、三年を超える有効期間の定めをすることができないこと、及び三年を超える有効期間の定めをした労働協約は、三年の有効期間の定めをしたものとみなされること、並びに有効期間の定めがない労働協約又は一定の期間を定める労働協約のうち、期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定めのあるものであって、その期間経過後のものへの解約は、当事者の一方が、解約しようとする日の少なくとも九〇日前に、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して行わなければならない旨を規定したものである。

労働協約の有効期間をどのように定めるかは、原則として、当事者の自由であるが、しかし、その最長期限をどの程度に規制するかは、立法政策の問題である。一般に、労働協約は長期にわたる有効期間の定めをもつものほど長期にわたつて労使関係を安定させ、産業平和の維持に役立つものである。しかし、その反面、余り長期にわたる有効期間の定めをもつ労働協約は、経済情勢あるいは企業の経営状況等の変動により、労働協約締結当初とは客観的な諸般の事情が相当変化しても、一方的な解約が許されない結果なおその履行が強制されることとなり、当事者の一方にとって酷に過ぎ、ひいてはこれが労使間の紛争の原因となる場合のあることは容易に予想されることである。そこで、本法は、これら両面の利害得失を勘案して、労働協約の有効期間の定めを最長期間を三年間としたわけである。なお、有効期間の定めのないとき若しくは有効期間満了後当該協約の定めに従つて当該協約が自動的に無期限に延長されるとき、又は本来の有効期間満了後も、当事者双方に改廃の意思がなく、当該協約の定めに従つて自動的に更新されるときにおいては、同一内容の労働協約が三年の期間を超えて存続する可能性があることはいうまでもないが、このような労働協

約については、当事者は、有効期間の定めのないもの及び有効期間満了後無期限に自動延長されたものは九〇日目の予告によっていつでもこれを解約することができ、また、有効期間の定めのある労働協約が自動更新された場合は、当事者間に改廃の意思がなく、新しい労働協約が締結されたものとして存続するのであるから、いたずらに長期にわたって不当に当事者を拘束するという弊は生じないので、労働協約の有効期間の定めを最長期間を三年に限ったことと何ら抵触するものではない。

次に、有効期間の定めのない労働協約又は一定の期間を定める労働協約のうち、その期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定めがあるものであって、その期間の経過後のものについては、その解約手続をどのように定めるかは、原則として、当事者の自由にゆだねてもよいわけであるが、既に前条の〔趣旨〕で述べたように、労働協約が多数の労働者の労働条件その他労使関係を規律する特別の効力を有するものであることに鑑み、本条は、このような労働協約の解約について一定の手続を要求している。すなわち、労働協約の解約手続は、その締結の場合と同様の趣旨から（第一四条〔趣旨〕参照）、署名し、又は記名押印した文書による要式行為とされ、かつ、即時解約による労使関係の混乱を防止するため、少なくとも九〇日目の予告によらなければならないこととしている。

(基準の効力)

第十六条 労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

趣旨

本条は、労働協約のいわゆる直律強行性について規定したものである。すなわち、労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効となる（いわゆる強制的効力）。また、この無効となつた労働契約の部分及び労働契約に定めがない部分は、労働協約に規定する基準の定めるところによる（いわゆる直接的効力）。そして、この二つの効力をあわせて、労働協約のいわゆる規範的効力といい、労働協約のこのような性質を直律強行性という。そもそも、労働協約は、使用者又はその団体と労働組合との間の合意によって成立するものであり、集团的労働関係を背景として、労働者の団体意思をその個人意思に優越させ、もって労働条件等について制度的に一律の基準を設定しようとするものであるから、労働協約が、個々の労働契約に優先して、労働組合の組合員の労働条件等を規律するものでなければ、労働協約としての意味がなく、本条に規定する労働協約の規範的効力は、労働協約の中心的効力ともいうべきものである。

(一般的拘束力)

第十七条 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。

趣旨

本条は、労働協約のいわゆる工場事業場単位における一般的拘束力について規定したものである。すなわち、一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、自動的に、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者についても当該労働協約が適用されることとなる。本来、労働協約の人的適用範囲は、労働者側については、原則として、当該労働協約の当事者である労働組合及びその構成員に限られるのであるが、本条及び次条においては、労働協約が一定の要件を満たす場合には、協約の当事者である労働組合の組合員以外の者にも適用されるという効力を有する旨を規定している。このような効力を労働協約の一般的拘束力という。

本法が労働協約の工場事業場単位の一般的拘束力を認める趣旨は、多数労働者により組織される労働組合が、いわゆる少数のアウトサイダーの存在によってその団結が優されることを防止するため、多数労働者の組織する労働組合の締結した労働協約に基づいて労働条件の統一を図り、もって、多数労働者の労働協約の存立の確保及び団結権の擁護を図ることを直接の目的とするものであるが、間接的には、その結果として、労働条件の統一を図ることにより、労使間の紛争の防止及び少数労働者の労働条件の保護をも期するものである。

(地域的の一般的拘束力)

第十八条 一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約（第二項の規定により修正があつたものを含む。）の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

2 労働委員会は、前項の決議をする場合において、当該労働協約に不適当な部分があると認めるときは、これを修正することができる。

3 第一項の決定は、公告によつてする。

趣旨

本条は、労働協約のいわゆる地域的の一般的拘束力について規定したものである。すなわち、一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至った場合において、厚生労働大臣又は都道府県知事がいわゆる労働協約の拡張適用の決定をしたときは、当該地域において従業する他の同種の労働者及び使用者についても当該労働協約が適用される。

本条に規定する労働協約の地域的の一般的拘束力は、労働者側においては当該労働協約の当事者である労働組合の組合員以外の労働者にも及ぶものであることは、前条のいわゆる工場事業場単位の一般的拘束力と同様であるが、使用者側においては、当該労働協約の当事者である使用者に限らず、その地域において従業する他の同種の労働者を雇用する使用者にも及ぶものであり、この点、前条の工場事業場単位の一般的拘束力と異なるところである。そして、前条の一般的拘束力は、所定の要件が充足されれば、自動的にその効力を生じるものであるのに対して、本条の一般的拘束力は、所定の要件が充足された場合において、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事が労働協約の拡張適用の決定をして初めて、その効力を生ずるものである。さらに、一般的拘束力がその効力を生ずるための所定の要件としての同種の労働者中に占める労働協約の適用を受ける者の数の割合も、前条の場合においては四分の三以上という明確な比率であるのに対して、本条の場合においては大部分というだけで明確な比率が示されていない。

本条が、厚生労働大臣又は都道府県知事が本条に規定する労働協約の拡張適用の決定をする手続として労働委員会の決議によることとしたのは、労働協約の地域的の一般的拘束力が、当該労働協約の当事者以外の労働者及び使用者に

及ぶものであることに鑑み、その決定に当たっては、いわゆる使・労・公益の三者で構成されている労働問題の専門的機関である労働委員会がこれに関与することが適当であると考えられたからである。

また、本法において労働協約の地域的の一般的拘束力を認める趣旨が、前条の工場事業場単位の一般的拘束力と同様、多数労働者を代表する労働組合が締結した労働協約の存立の確保及びその団結権の擁護を直接の目的とし、間接的に少数労働者の労働条件の保護をも期するものであることはいうまでもないが、このほか、当該地域における事業の公正な競争の確保をも間接的目的の一つとするものである（第一七条〔趣旨〕参照）。

**労働条件変更、賃金制度変更に係る
判例・裁判例**

判例・裁判例目次

【就業規則の変更に係る基本判例】

- 第四銀行事件（最高裁平成9年2月28日判決） . . . 1
- みちのく銀行事件（最高裁平成12年9月7日判決） . . . 2
- 大曲市農業協同組合事件（最高裁昭和63年2月16日判決） . . . 3
- 第一小型ハイヤー事件（最高裁平成4年7月13日判決） . . . 4

【賃金制度の変更に係る裁判例】

<就業規則変更の合理性が認められた事例>

- ノイズ研究所事件（東京高裁平成18年6月22日判決） . . . 5

<就業規則変更の合理性が認められなかった事例>

- 公共社会福祉事業協会事件（大阪地裁平成12年8月25日判決） . . . 6

<就業規則変更において個別の同意の成否が争われた事例等>

- 旧峡南信用組合事件（最高裁平成28年2月19日判決） . . . 7
- 協愛事件（大阪高裁平成22年3月18日判決） . . . 8

<労働協約の一般拘束力に係る事例>

- 朝日火災海上保険（高田）事件（最高裁平成8年3月26日判決） . . . 9

第四銀行事件（最高裁平成9年2月28日判決）

（事案の概要）

従前、定年が55歳で、勤務に耐え得る健康状態の労働者は58歳まで在職することができたが、使用者が就業規則を変更し、定年を55歳から60歳に延長するとともに、55歳以降の賃金を引き下げたため、55歳以降の賃金が54歳時の67%に低下し、58歳まで勤務して得ることを期待することができた賃金額を60歳定年近くまで勤務しなければ得ることができなくなったことについて、就業規則の不利益変更の合理性が認められた事例。

（判決の要旨）

右にいう当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいい、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。右の合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。

みちのく銀行事件（最高裁平成12年9月7日判決）

（事案の概要）

60歳定年制を採用していた東北地方の中位銀行が賃金制度の2度にわたる見直しを行う際に、従業員の73%が加入する労組の同意は得たが、少数組合の同意を得ないまま就業規則の変更を実施し、この変更に基づいて、いずれも当時55歳以上の管理職・監督職階にあった少数組合の組合員が管理職の肩書きを失うとともに賃金が減額されたことについて、第四銀行事件までの最高裁判決の考え方を踏襲しつつ、就業規則の変更は合理的なものといふことができず、就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、不利益を受ける少数組合の組合員にその効力を及ぼすことができないとされた事例。

（判決の要旨）

〈大曲市農業協同組合事件最高裁判決、第四銀行事件最高裁判決等の要旨を引用した上で、**本件就業規則等変更は、被上告人にとって、高度の経営上の必要性があったといふことができる。**

[中略] しかしながら、本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、**一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがなくままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものといふほかはない。**本件の経過措置は、**前示の内容、程度に照らし、本件就業規則等変更の当時既に55歳に近づいていた行員にとっては、救済ないし緩和措置としての効果が十分ではなく、上告人らは、右経過措置の適用にもかかわらず依然前記のような大幅な賃金の減額をさせているものである。**したがって、このような経過措置の下においては、上告人らとの関係で賃金面における本件就業規則等変更の内容の相当性を肯定することはできないものといわざるを得ない。

本件では、行員の約73%を組織する労組が本件第一次変更及び本件第二次変更に同意している。しかし、上告人らの被る前示の不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではないといふべきである。

[中略] 専任職制度の導入に伴う本件就業規則等変更は、それによる賃金に対する影響の面からみれば、上告人らのような高年層の行員に対しては、専ら大きな不利益のみを与えるものであって、他の諸事情を勘案しても、変更に同意しない上告人らに対しこれを法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるといふことはできない。したがって、本件就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、上告人らにその効力を及ぼすことができないといふべきである。

大曲市農業協同組合事件（最高裁昭和63年2月16日判決）

（事案の概要）

七農協が合併したことに伴い長期勤続者にとって合併前より不利益な退職金規程に変更されたことについて、旧七農協から引継いだ従業員相互間の格差是正と単一の就業規則を作成、適用すべき必要性及び合併に伴う退職金算定基礎となる給与月額を増額、右給与月額を増額の退職時までの賞与、退職金への反映による累積額、定年の1年（男子）ないし3年（女子）の延長およびその他の労働条件の改善等の措置に照らし、法的規範性を是認できるだけの合理性が認められた事例。

（判決の要旨）

〈秋北バス事件を引用した上で、〉右の判断は、現在も維持すべきものであるが、右にいう当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうと解される。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。

（参考）秋北バス事件（最高裁昭和43年12月25日判決）

使用者が就業規則を変更し、これまでの定年制度を改正して、主任以上の職にある者の定年を55歳に定めた（一般従業員については50歳）結果、主任以上の職にあり満55歳に至っていた従業員が解雇通知を受けたことにつき、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方向的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集成的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいつて、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」との判断を示した。

第一小型ハイヤー事件（最高裁平成4年7月13日判決）

（事案の概要）

タクシー乗務員の歩合給の計算方法の変更に関し、使用者はA労働組合と3回にわたり団体交渉を行ったものの合意に至らなかった一方で、新労働組合Bとの間で新しい計算方法についての労働協約を締結し、その後、使用者が歩合給の計算方法を新しい計算方法による旨の就業規則の変更を行ったことについて、合理性がないとした原判決が破棄・差戻された事例。なお、A労働組合の組合員数は114名、B労働組合の組合員数は約180名であった。

（判決の要旨）

本件就業規則の変更の内容の合理性〔中略〕については、新計算方法に基づき支給された乗務員の賃金が全体として従前より減少する結果になっているのであれば、運賃改定を契機に一方向的に賃金の切下げが行われたことになるので、本件就業規則の変更の内容の合理性は容易には認め難いが、従前より減少していなければ、それが従業員の利益をも適正に反映しているものである限り、その合理性を肯認することができるというべきである。したがって、本件においては、まず、新計算方法に基づき支給された賃金額とそれまで旧計算方法に基づき支給されていた賃金額とを対応して比較し、その結果前者が後者より全体として減少していないかを確定することが必要である。そして、これが減少していない場合には、それが変更後の労働強化によるものではないか、また、新計算方法における足切額の増加と支給率の減少がこれまでの計算方法の変更の例と比較し急激かつ大幅な労働条件の低下であって従業員に不測の損害を被らせるものではないかをも確認するべきである。

このほか、新計算方法が従業員の利益をも適正に反映しているものかどうか等との関係で、上告会社が歩合給の計算方法として新計算方法を採用した理由は何か、上告会社と新労との間の団体交渉の経緯等はどうか、さらに、新計算方法は、上告会社と新労との間の団体交渉により決められたものであることから、通常は使用者と労働者の利益が調整された内容のものであるという推測が可能であるが、訴外組合との関係ではこのような推測が成り立たない事情があるかどうか等をも確定する必要がある。

ノイズ研究所事件（東京高裁平成18年6月22日判決）

（事案の概要）

研究所が就業規則を改定し、給与制度を従来の職能給から成果主義型賃金制度とし、また新制度導入に伴って格付を新たに見直した結果、役職を解任され、賃金が大幅に低下したこと等について、就業規則の変更には合理性があるとされた事例。

（判決の要旨）

本件賃金制度の変更は、[中略]旧賃金制度の下で支給されていた賃金額より賃金額が顕著に減少することとなる可能性があり、この点において不利益性があるが、控訴人は、主力商品の競争が激化した経営状況の中で、従業員の労働生産性を高めて競争力を強化する高度の必要性があったのであり、新賃金制度は、控訴人にとって重要な職務により有能な人材を投入するために、従業員に対して従事する職務の重要性の程度に応じた処遇を行うこととするものであり、従業員に対して支給する賃金原資総額を減少させるものではなく、賃金原資の配分の仕方をより合理的なものに改めようとするものであって、[中略]新賃金制度は、個々の従業員の賃金額を、当該従業員に与えられる職務の内容と当該従業員の業績、能力の評価に基づいて決定する格付けとによって決定するものであり、どの従業員にも自己研鑽による職務遂行能力等の向上により昇格し、昇給することができるという平等な機会を保障しており、かつ、人事評価制度についても最低限度必要とされる程度の合理性を肯定し得るものであることからすれば、上記の必要性に見合ったものとして相当であり、控訴人があらかじめ従業員に変更内容の概要を通知して周知に努め、一部の従業員の所属する労働組合との団体交渉を通じて、労使間の合意により円滑に賃金制度の変更を行おうと努めていたという労使の交渉の経過や、それなりの緩和措置としての意義を有する経過措置が採られたことなど前記認定に係る諸事情を総合考慮するならば、上記のとおり不利益性があり、現実に採られた経過措置が2年間に限って賃金減額分の一部を補てんするにとどまるものであっていささか性急で柔軟性に欠ける嫌いがないとはいえない点を考慮しても、なお、上記の不利益を法的に受忍させることもやむを得ない程度の、高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるといわざるを得ない。

公共社会福祉事業協会事件（大阪地裁平成12年8月25日判決）

（事案の概要）

公共社会福祉事業協会（旧協会）に採用されていた保母らが、旧協会の事業の譲渡を受けた新法人の従業員となったところ、新給与規則の適用により通勤手当、扶養手当、住宅手当について従来の基準を超える部分の支給が打ち切られたことについて、従来の労働条件を不利益に変更する新給与規則の適用に係る必要性自体は肯定できるが、新給与規則の諸手当部分の適用は未だ合理性を有していないとして、その一方的適用は効力を有しないとされた事例。

（判決の要旨）

被告は、原告らに対し、平成8年4月から手当においても新給与規則を適用したのであるが、[中略]雇用契約自体は、旧協会との契約を引き継いだものであるから、これを一方的に変更できるものではなく、その変更には合理的理由が必要である。

そこで、まず、変更の必要性についてみるに、[中略]その必要性自体は、概ねこれを肯定できるのであるが、ただ、本件で問題となっているのは、通勤手当、扶養手当、住宅手当であって、その額は、被告にとってみれば大きな額ではなく、人件費の削減にさほど貢献する額ではない。[中略]そして、それらの額は被告にとっては、前述のとおり大きな額ではないとしても、いわゆる実費を含む上、労働者にとっては、少くない額であり、[中略]原告らは、平成7年4月に、新給与規則の基本給部分の適用に応じ、これによって生涯賃金は大幅に減少することになったもので、このうえさらなる賃金減額に応じたくないという気持ちは理解できる。これらによれば、被告の新給与規則の諸手当部分の原告らへの適用は、未だ合理性を有しないというべきであり、原告らへの諸手当の減額は効力を有しない。

旧峡南信用組合事件（最高裁平成28年2月19日判決）

（事案の概要）

山梨県の信用組合による、吸収合併した信用組合（旧峡南信用組合）の職員の退職金の支給額を大幅に減少させる退職給与規程の変更に際し、管理職員が行った同意書への署名押印等による同意の成否が争われた事案において、同意が有効に成立したとした原判決が破棄・差戻しされた事例。

（判決の要旨）

労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことは、就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される（労働契約法8条、9条本文参照）。もっとも、使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である。

協愛事件（大阪高裁平成22年3月18日判決）

（事案の概要）

2回にわたる就業規則の変更により退職金が減額され、3回目の就業規則の変更により退職金制度が廃止された結果、退職時に退職金不支給とされたことについて、1回目の就業規則改定については、従業員各自によってなされたなつ印行為は慎重かつ明示的に行われた意思表示といえることができるほか、退職金額が3分の2に減額されることは明確であったうえ、その後の改定に比べると減額の程度は少なく、その不満は大きくなかったと推認されることから、改定内容の合理性、周知性を検討するまでもなく、全従業員の同意を得て改定されたものと認められるが、2回目の就業規則改定については、前記就業規則の改定について具体的かつ明確に説明しなければならないところ、それを認めることはできず、3回目の就業規則改定は、前記元従業員は退職金制度の廃止に同意しておらず、改定後の就業規則の内容に合理性があるともいえないとされた事例。

（判決の要旨）

労働契約法〔中略〕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。」と定める。これは合意原則を就業規則の変更による労働条件の変更との関係で規定するものである。同条からは、その反対解釈として、労働者が個別にでも労働条件の変更について定めた就業規則に同意することによって、労働条件変更が可能となることが導かれる。そして同法9条と10条を合（ママ）わせると、就業規則の不利益変更は、それに同意した労働者には同法9条によって拘束力が及び、反対した労働者には同法10条によって拘束力が及ぶものとするを同法は想定し、そして上記の趣旨からして、同法9条の合意があった場合、合理性や周知性は就業規則の変更の要件とはならないと解される。もつともこのような合意の認定は慎重であるべきであって、単に、労働者が就業規則の変更を提示されて異議を述べなかったといったことだけで認定すべきものではないと解するのが相当である。就業規則の不利益変更について労働者の同意がある場合に合理性が要件として求められないのは前記のとおりであるが、合理性を欠く就業規則については、労働者の同意を軽々に認定することはできない。

朝日火災海上保険（高田）事件（最高裁平成8年3月26日判決）

（事案の概要）

定年年齢を63歳から57歳に引き下げ、30年勤続の退職金支給率を引き下げる旨の労働協約の未組織労働者への拡張適用につき、労働協約の締結にはそれなりの合理的理由があるものの、その効力を同人に及ぼした場合、同人は労働協約の発効日に定年に達していたものとして退職したことになると同時に、退職金額が従来の退職手当規程による算出額よりも減額されるという大きな不利益だけを受ける立場となり、しかも同人は労働組合の組合員資格を認められていなかったという事情の下では、退職金額を右金額を下回る額にまで減額するという不利益を同人に甘受させることは著しく不合理であり、その限りにおいて労働協約の規範的効力は同人には及ばないとされた事例。

（判決の要旨）

労働協約には、労働組合法17条により、一の工場事業場の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用されている他の同種労働者に対しても右労働協約の規範的効力が及ぶ旨の一般的拘束力が認められている。ところで、同条の適用に当たっては、右労働協約上の基準が一部の点において未組織の同種労働者の労働条件よりも不利益とみられる場合であっても、そのことだけで右の不利益部分についてはその効力を未組織の同種労働者に対して及ぼし得ないものと解するのは相当でない。けだし、同条は、その文言上、同条に基づき労働協約の規範的効力が同種労働者にも及ぶ範囲について何らの限定もしていない上、労働協約の締結に当たっては、その時々¹の社会的経済的条件を考慮して、総合的に労働条件を定めていくのが通常であるから、その一部をとらえて有利、不利をいうことは相当でないからである。また、右規定の趣旨は、主として一の事業場の四分の三以上の同種労働者に適用される労働協約上の労働条件によって当該事業場の労働条件を統一し、労働組合の団結権の維持強化と当該事業場における公正妥当な労働条件の実現を図ることにあると解されるから、その趣旨からしても、未組織の同種労働者の労働条件が一部有利なものであることの故に、労働協約の規範的効力がこれに及ばないとするのは相当でない。

しかしながら他面、未組織労働者は、労働組合の意思決定に関与する立場になく、また逆に、労働組合は、未組織労働者の労働条件を改善し、その他の利益を擁護するために活動する立場にないことからすると、労働協約によって特定の未組織労働者にもたらされる不利益の程度・内容、労働協約が締結されるに至った経緯、当該労働者が労働組合の組合員資格を認められているかどうか等に照らし、当該労働協約を特定の未組織労働者に適用することが著しく不合理であると認められる特段の事情があるときは、労働協約の規範的効力を当該労働者に及ぼすことはできないと解するのが相当である。

※ 本事件における就業規則の変更は、昭和58年に行われたものである。

関係条文

○労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）（抄）

（労働契約の原則）

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

第二章 労働契約の成立及び変更

（労働契約の成立）

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（労働契約の内容の変更）

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 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。ただし、

次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、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、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、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は、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則の変更に係る手続)

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

第十三条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第十条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

第九章 就業規則

（作成及び届出の義務）

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
 - 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

（作成の手続）

第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならない。

- 2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

(制裁規定の制限)

第九十一条 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。

(法令及び労働協約との関係)

第九十二条 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

2 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

(労働契約との関係)

第九十三条 労働契約と就業規則との関係については、労働契約法(平成十九年法律第百二十八号)第十二条の定めるところによる。

○労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）（抄）

第三章 労働協約

（労働協約の効力の発生）

第十四条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによつてその効力を生ずる。

（労働協約の期間）

第十五条 労働協約には、三年をこえる有効期間の定をすることができない。

- 2 三年をこえる有効期間の定をした労働協約は、三年の有効期間の定をした労働協約とみなす。
- 3 有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して、解約することができる。一定の期間を定める労働協約であつて、その期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定があるものについて、その期間の経過後も、同様とする。
- 4 前項の予告は、解約しようとする日の少くとも九十日前にしなければならない。

（基準の効力）

第十六条 労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

（一般的拘束力）

第十七条 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。

（地域的の一般的拘束力）

第十八条 一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約（第二項の規定により修正があつたものを含む。）の適用を受けるべきことの決定をすること

ができる。

- 2 労働委員会は、前項の決議をする場合において、当該労働協約に不適當な部分があると認めるときは、これを修正することができる。
- 3 第一項の決定は、公告によつてする。

企業事例から見る 円滑な制度変更に向けてのポイント

(実際に配偶者手当の見直しを実施・検討した企業からの助言)

1. 制度内容について

- 各会社において従業員のあるべき働き方、多様な家族の在り方を踏まえて決定することが重要。

2. 制度見直しのプロセスについて

- 本社人事担当者は各職場の人事担当者、労働組合担当者等との、密なコミュニケーションが大事。
- 労働組合がある企業については、早めに協議を行い、制度を一緒に作り上げていくことが重要。
- 労働組合の幹部へ説明を行ったうえで、労働組合が組合員の声を収集したり、管理職への説明をまず行うなど、対象者への丁寧な説明と段階を踏んだプロセスが重要。
- 制度改定の意図、会社の考えを真摯に繰り返し説明をすることが大切。
- 制度のルールも重要だが、制度変更による将来目指すべき会社の姿を説明し理解を得ることが重要。
- コスト削減の施策であるといった趣旨とは異なる誤った印象を持たれないよう留意することが必要。
- 質疑応答の場を作る等により、会社から一方的に制度変更を押し付けないようにすることが必要。

3. 制度導入後について

- 導入後も引き続き制度趣旨の浸透を図ったり、新たに挙げられた課題について議論・見直しを行うことも重要。