

給料・条件を 下げられたとき

減給・手当のカット・労働時間の短縮。よくある問題と、あなたの個別事情に分けて解説します

労働局への「労働条件の引き下げ」の相談

33,368件

職場の紛争の相談で3番目に多い（令和7年度）

労働局長の助言・指導の申出

1,220件

内容別でいちばん多い（令和7年度）

図1 出典：厚生労働省「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

いちばん大切なこと

「同意します」という書面に、その場で署名しないでください。持ち帰って、何がどれだけ下がるのかを確かめ、相談してから返事をすればいい。

登場する人物と場面は架空です。この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。| 編集・発行：あなたの委員会 2026年9月

この冊子の使い方

ひとことで

まず「よくある問題」で、条件を下げるときのルールをつかみ、自分に当てはまる「個別事情」だけを読んでください。

あなたに当てはまるものに ✓

✓	あなたの事情	読むページ
☐	下げることに同意する書面に、署名してしまった	個別事情1(10ページ)
☐	就業規則や賃金規程が変わり、給料が下がった	個別事情2(10ページ)
☐	懲戒処分として、減給された	個別事情3(11ページ)
☐	手当や賞与(ボーナス)をなくされた・減らされた	個別事情4(11ページ)
☐	降格され、それに伴って給料が下がった	個別事情5(12ページ)
☐	会社の業績が悪いと言われた・休みにさせられた	個別事情6(12ページ)
☐	契約社員などで、更新のときに条件を下げられた	個別事情7(13ページ)
☐	固定残業代(定額の残業代)の扱いが変わった	個別事情8(13ページ)

この冊子の考え方

給料や労働時間は、あなたと会社が合意して決めた約束です。会社が一人で書き換えることは、原則としてできません。記録を残し、返事を急がなければ、あなたは落ち着いて選べます。

後処理は専門家に任せて、あなたは、あなたの生活を。

よくある問題

「来月から給料を下げる」と言われた

ある日、社長に呼ばれ、「業績が悪いので、来月から基本給を3万円下げる。

この書面に署名してほしい」と言われた。

理由の説明は、それだけだった。

- 1 会社は一方的に下げられるのか
- 2 就業規則を変えて下げる場合
- 3 「同意書」を出されたら
- 4 給料の払い方のルール
- 5 選べる道

1 会社は一方的に下げられるのか

ひとことで

労働条件を変えるには、原則として、あなたの合意が必要です。会社が一人で決めて、下げることはできません。

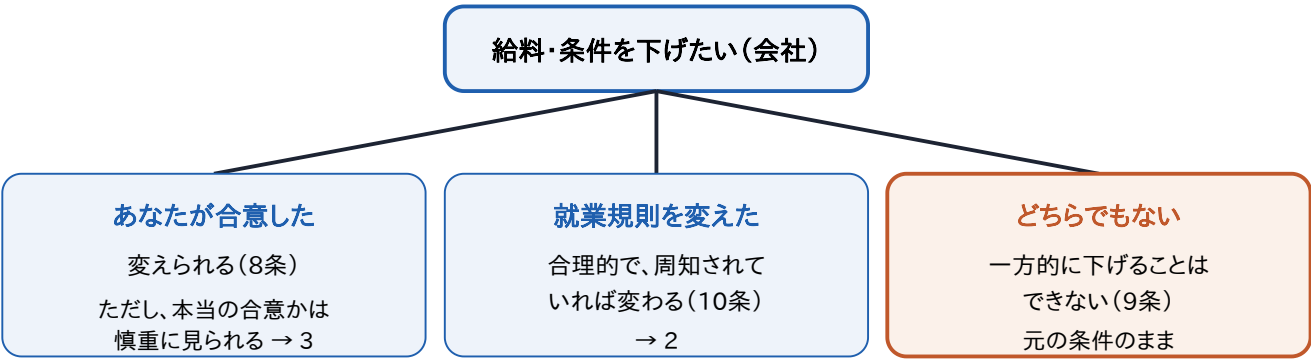


図2 労働条件を下げる道すじ(労働契約法)

条文	中身
労働契約法3条1項	労働契約は、対等の立場での合意に基づいて結び、または変更するもの
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」
9条	会社は、労働者と合意することなく、就業規則を変えることで、労働者の不利益に労働条件を変えることはできない(10条の場合を除く)
12条	就業規則の基準に達しない労働条件は、その部分が無効。就業規則の基準による

12条のため、個別に合意しても、就業規則に書かれた給料より低くはできません。まず、あなたの会社の就業規則(賃金規程)と、労働条件通知書・雇用契約書を手元に用意してください。

2 就業規則を変えて下げる場合

ひとことで

就業規則を変えて条件を下げるには、変更が「合理的」で、変更後の規則が「周知」されていることが必要です。

労働契約法10条の2つの条件

条件	中身
① 周知	変更後の就業規則を、労働者に周知させていること（見たいときに見られる状態にしていること）
② 合理性	次のような事情に照らして、変更が合理的であること ・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 ・労働組合などとの交渉の状況 ・その他の、変更に関わる事情

また、契約で「就業規則の変更では変えない」と個別に合意していた条件は、原則として、この方法では変えられません（10条ただし書）。

会社がしなければならない手続

- ・ 常時10人以上を雇う会社は、就業規則を変えたら、労働基準監督署に届け出る（労働基準法89条）。
- ・ 変えるときは、労働者の過半数で作る労働組合（なければ過半数の代表者）の意見を聴く（90条）。
- ・ 就業規則は、掲示する、備え付ける、書面で渡すなどの方法で、労働者に周知させる（106条）。

確かめること

変更前と変更後の就業規則（賃金規程）を見比べ、何がどれだけ下がるのかを計算してメモする。会社からの説明の日時と中身、説明の資料も残す。「合理的かどうか」は最後は裁判所が判断するので、資料がそろっているほど相談が進みます。

3 「同意書」を出されたら

ひとことで

署名や押印があっても、それだけで同意したとは限りません。ただ、署名すると争うのが難しくなるので、その場で署名しないのがいちばんです。

最高裁判所の考え方(平成28年2月19日判決)

賃金や退職金に関する労働条件の変更への同意があったかどうかは、受け入れる行為があったかだけでなく、

- ・変更によって労働者にもたらされる不利益の内容と程度
- ・その行為をするに至った経緯と態様
- ・その前の情報提供や説明の内容

などに照らして、自由な意思に基づいてされたと認めるに足りる合理的な理由が客観的にあるか、という観点からも判断すべきだ。

最高裁判所第二小法廷 平成28年2月19日判決(平成25年(受)第2595号)の裁判要旨をやさしく言い換えたもの。

署名を求められたときの5つの手順

#	やること	中身
1	持ち帰る	「家族と相談して、後日返事をします」と伝える。すぐに署名する義務はない
2	書面をもらう	同意書・変更の説明のコピーをもらう。もらえなければ写真を撮る
3	中身を確認する	何が、いつから、いくら、いつまで下がるのか。退職金や賞与への影響はあるか
4	質問する	理由、下げ幅の根拠、ほかの人の扱いをメールで尋ね、答えを残す
5	返事を書面で	同意しないなら「同意しません」とメールや書面で伝え、控えを残す

4 給料の払い方のルール

ひとことで

決まった給料は、全額を払わなければなりません。同意がないまま勝手に差し引かれた分は、あとから請求できます。

ルール	中身
全額払い(労働基準法24条1項)	賃金は、その全額を支払わなければならない。差し引けるのは、税金・社会保険料など法令の定めがあるものと、労働者の過半数代表などとの書面の協定があるものに限られる
賃金とは(11条)	給料、手当、賞与など名称を問わず、労働の対償として会社が払うすべてのもの
減給の制裁(91条)	懲戒としての減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額まで、総額が1回の支払期の賃金総額の10分の1まで(個別事情3)
最低賃金(最低賃金法4条)	合意があっても、最低賃金より低い賃金の定めは無効。最低賃金と同じ定めをしたものとみなされる
請求できる期間(労働基準法115条・143条)	賃金の請求権は、当分の間、請求できる時から 3年 (退職手当は5年)で時効により消える

元の約束の給料(例:月30万円)

一方的に下げて払われた額(例:月27万円)

差額を請求できる

図3 合意も有効な就業規則の変更もないとき(数字は架空の例)

差額を請求できるのは、下げたことが無効な場合です。給与明細は毎月、捨てずに保管してください。下がる前と後の明細が、いちばんの証拠になります。

5 選べる道

ひとことで

まずは総合労働相談コーナーへ。労働局の助言で、会社が元の条件に戻した例もあります。

道	中身
総合労働相談コーナー	無料で相談。必要なら、労働局長の助言・指導や、あっせんにつなぐ
労働局長の助言・指導	労働局が会社に、ルールを示して問題の解決を促す
あっせん	紛争調整委員会が間に入り、話し合いでの解決をめざす。無料
労働審判	裁判官1人と労働審判員2人が、原則3回以内の期日で審理し、話し合い(調停)か審判で解決をめざす。審判に異議が出ると訴訟に移る
弁護士・訴訟	差額の賃金の請求、交渉・代理

労働局の事例(令和7年度の報告から)

正社員が、受注量の減少を理由に、1日の所定労働時間を8時間から5時間に引き下げると言われた。同意できないと伝え
たが、会社は話し合いに応じない。
→ 労働局が会社に、所定労働時間などの労働契約の内容は、労働者の合意なく一方的に変えることはできないと説明し、
話し合うよう助言した。その結果、元の所定労働時間で働き続けることになった。

令和7年度、労働条件の引き下げについての助言・指導の申出は1,220件(内容別で最多)、あっせんの申請は453件。出典:厚生労働省
「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」。労働審判の説明は、裁判所「労働審判手続」と労働審判法15条・21条による。

個別事情

こんな場合は？

「よくある問題」の道すがら、あなたの事情でどう変わるか。

当てはまるページだけを読んでください。

- 1 同意書に署名してしまった
- 2 就業規則が変わった
- 3 懲戒処分として減給された
- 4 手当・賞与をなくされた
- 5 降格に伴って給料が下がった
- 6 業績不振・休業
- 7 契約更新のときに条件を下げられた
- 8 固定残業代の扱いが変わった

個別事情 1・2

1 同意書に署名してしまった

署名したことだけで、同意が有効と決まるわけではありません。ただ、争うのは簡単ではないので、早めに相談してください。

- 最高裁は、賃金や退職金の変更への同意は、不利益の中身と程度、署名に至った経緯、事前の説明の中身などから、自由な意思に基づくといえるかも判断すべきだとしている(6ページ)。
- いつ、どこで、誰に、どんな説明を受けて署名したか。考える時間はあったか。今のうちにメモする。
- 同意した内容が就業規則の基準より低いときは、その部分は無効(労働契約法12条)。

2 就業規則や賃金規程が変わった

変更が合理的で、周知されていなければ、あなたの労働条件は下がりません(労働契約法10条)。

- 変更前と変更後の規則を手に入れる。見せてもらえないときは、そのやり取りも記録する(周知されていない証拠になりうる)。
- 不利益の大きさ、変更の必要性、代わりの措置(段階的に下げる、別の手当で補うなど)の有無、組合や従業員代表との話し合いの経過を確かめる。
- 意見を聴く手続(90条)や届出(89条)がされたかも、相談先で確かめてもらう。

個別事情 3・4

3 懲戒処分として減給された

懲戒としての減給には、法律で上限があります。上限を超える部分は無効です。

上限(労働基準法91条)	例(平均賃金1日1万円、月の賃金30万円の人)
1回の額	平均賃金の1日分の半額まで → 1回5,000円まで
総額	1回の支払期の賃金総額の10分の1まで → その月は合計3万円まで

- 「来月から基本給を毎月3万円下げる」という処分は、この上限を大きく超えるおそれがある。
- 懲戒には、就業規則の根拠が要る。理由や重さからみて相当でなければ、懲戒自体が無効(労働契約法15条)。
- 厚生労働省は、懲戒として賞与を全額支給しないことはできず、賞与の減額にも91条の制限がかかると説明している。

4 手当や賞与をなくされた・減らされた

手当や賞与も「賃金」です。就業規則や契約で支給の基準が決まっているなら、なくすにも、合意か就業規則の合理的な変更が必要です。

- 就業規則・賃金規程・労働条件通知書で、支給の条件と計算方法が決まっているかを確かめる。
- 基準がなく、その都度の業績などで決める賞与は、額が変わることがある。これまでの支給の実績と、会社の説明を残しておく。

個別事情 5・6

5 降格に伴って給料が下がった

降格に伴う賃金の低下は、懲戒の減給の上限(91条)とは別に考えられます。争うときは、降格そのものが正当かどうか为中心になります。

- 厚生労働省は、降格処分に伴う降給は、職務の変更による当然の結果として、91条の制限を受けない場合がある、と説明している。
- どの規程に基づく降格か、役職と給料の関係がどう決まっているか、理由の説明を書面で求める。
- 降格そのものについては、問題の冊子「配置転換・降格を命じられたとき」へ。

6 会社の業績が悪い・休みにさせられた

業績が悪いことだけでは、合意なしに給料を下げる理由になりません。会社の都合で休まされたら、休業手当を請求できます。

- 業績の悪化は、就業規則を変えるとき「変更の必要性」として考えられる事情の一つ。それでも、周知と合理性が必要(10条)。
- 会社の責任による休業では、会社は平均賃金の100分の60以上の休業手当を払わなければならない(労働基準法26条)。
- 厚生労働省は、注文が少ないことを理由に交替で休ませた場合も、休業手当の対象になると説明している。地震・災害など不可抗力の場合は除く。

個別事情 7・8

7 契約更新のときに条件を下げられた(有期契約)

更新後の条件は、新しい契約として話し合って決めます。下がった条件の書面に、その場で署名しないでください。

- 更新をくり返してきた、更新を期待する合理的な理由がある、といった契約では、あなたが更新を申し込み、会社の拒絶が客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当でないとき、**従前と同一の労働条件**で更新されたとみなされる(労働契約法19条)。
- 「元の条件で更新してほしい」と、期間が満了する前にメールや書面で申し込み、記録を残す。
- 更新しないと言われたときは、問題の冊子「突然、辞めさせられそうなとき」の雇止めのページへ。

8 固定残業代の扱いが変わった

基本給の一部を固定残業代に振り替えるのは、条件の変更です。固定分を超えた残業には、差額が払われなければなりません。

- 厚生労働省は、固定残業代について、割増賃金に当たる部分とそれ以外を明確に区別すること、法律の計算による割増賃金に足りないときは差額を払う必要があることを説明している。
- 総額が同じでも、基本給が減れば、残業代を計算する元が小さくなることもある。これも合意か就業規則の合理的な変更が必要(労働契約法8～10条)。
- 変更前後の給与明細と、実際に働いた時間の記録を残す。残業代については、問題の冊子「残業代が払われないとき」へ。

しくみ なぜ、記録が大事なのか

ひとことで

「約束した給料はいくらか」「同意していない」を示すのは、あなたです。記録がなければ、「同意したはずだ」と言われたときに示せません。

裁判のルール(弁論主義)	給料を下げられたときは
① 言っていない事実は、判断に使われ ない	「元の給料は月30万円だった」「下げることに同意していない」と言わなければ、差額は判断されない
② 両方が認めた事実は、そのまま決まる	会社が「就業規則は見せていない」と認めれば、周知がなかったことが前提になる
③ 争いのある事実は、出された証拠で決まる	「説明した」「同意を得た」と争われたら、給与明細、通知書、同意書のコピー、説明の日のメモ、メールが決め手になる

この問題のポイント

1. 条件を下げるには、原則としてあなたの合意が要る。就業規則を変えるなら、合理性と周知が要る。
2. 同意書にはその場で署名しない。署名しても、自由な意思かどうか慎重に見られる。
3. 懲戒の減給には上限がある。会社都合の休業には休業手当。差額は3年まで請求できる。

準備 相談するときに伝える

ひとことで

「何が、いつから、いくら下がったか」から話す。明細と書面があれば、相談先はすぐに動けます。

順	伝えること	例(架空)
1	何が、いくら下がったか	「基本給が月30万円から27万円に下がった」
2	いつ、どう言われたか	「9月1日、社長から口頭で。理由は業績が悪いから、とだけ」
3	同意したか	「同意書を渡されたが、署名していない。同意しないとメールで伝えた」
4	手元の資料	「給与明細(下がる前と後)、労働条件通知書、就業規則、社長とのメール」
5	聞きたいこと	「差額を請求できるか。これからも元の給料をもらえるか」

相談先

窓口	できること
総合労働相談コーナー	無料で相談。助言・指導、あっせん
労働基準監督署	賃金の不払、休業手当の不払、上限を超える減給などの申告
裁判所(労働審判)	原則3回以内の期日で、話し合いか審判
法テラス・弁護士	無料相談(条件あり)、交渉・代理

相談先とリンク



総合労働相談コーナー

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chiho-u/kaiketu/soudan.html>



労働条件の変更(労働契約のルール)

厚生労働省

<https://roukeiseminar.mhlw.go.jp/alteration.html>



会社都合の休業と休業手当

厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/faq_kijyunhou_26.html



最高裁 平成28年2月19日判決(同意の判断)

裁判所

<https://www.courts.go.jp/hanrei/85681/detail2/index.html>



労働審判手続

裁判所

https://www.courts.go.jp/saiban/syurui/syurui_minzi/roudousinpan/index.html



法テラス(日本司法支援センター)

法テラス

<https://www.houterasu.or.jp/>



労働契約法

e-Gov法令検索

<https://laws.e-gov.go.jp/law/419AC0000000128>



労働基準法

e-Gov法令検索

<https://laws.e-gov.go.jp/law/322AC0000000049>

困りごとシリーズ 労働・職場(問題の冊子) 給料・条件を下げられたとき | 編集・発行:あなたの委員会 | 2026年9月

統計:厚生労働省「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(2026年7月7日公表)。条文・判例・リンクは2026年9月26日に確認。

この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。