

「社労士便り 9 月」

(Vol. 126)

減給の制裁

今月のテーマは、「減給の制裁」です。減給は、戒告、けん責の次に重い懲戒処分であり、さらにその上位には、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇が定められていることが多いと思われます。

● 法第 91 条（制裁規定の制限）の条文

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、1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超え、総額が一賃金支払額における賃金の総額の 10 分の 1 を超えてはならない。

● 本条の趣旨

「減給の制裁」とは、職場規律に違反した労働者に対する制裁として、本来ならばその労働者が受けるべき賃金の中から一定額を差し引くことをいいます。

したがって、遅刻、早退又は欠勤に対して労働の提供の無かった時間に相当する賃金だけを差し引くことは、そのような賃金制度のもとにおける一つの賃金計算方法であって、本条にいう制裁としての減給に該当するものではありません。

● 遅刻時間以上の減給

遅刻早退の時間に対する賃金額を超える減給は制裁とみなされ、本条に定める制裁に関する規定の適用を受けることとなります。例えば、就業規則において、30 分単位において 30 分に満たない遅刻、早退の時間を常に切り上げる趣旨の規定をしたような場合が該当します。この場合、就業規則において、制裁である旨を明らかにする方が適当でしょう。

また、遅刻、早退について、時間に比例することなく、1 回につきいくらと決めて賃金を差し引くことも、本条の適用を受ける減給の制裁です。

さらに、事業場内でみだりにたき火をしたとか、物品を私用に供したとか、喧嘩口論したとかいう事由に対して科せられる一律の賃金の減額も、同様に本条の減給の制裁と解されます。

● 格下げ、降職の事例

運転手の職務に従事する社員 A は、交通事故を引き起こしたことにより、制裁として助手に格下げをされ、その結果、賃金も助手のそれに低下させられました。

さて、この場合、本条における減給の制裁の限度に違反していないでしょうか。

当該ケースにおいては、交通事故を引き起こしたことが運転手として不適格であるから助手に格下げをするものであるならば、賃金の低下は、その労働者の職務の変更に伴う当然の結果であるから、本条の制裁規定の制限に抵触するものではないと考えられます。

一方、運転手から助手への降格とはいっても、肩書きが変わっただけで職務の内容にまったく変更が無く、賃金額のみ減らす場合は、実質上賃金を継続的に減給するものであり、本条の減給の制裁に当たると解することもできるでしょう。

● 出勤停止の事例

社員Aは、勤務中に社員Bを殴りケガを負わせた。このことにより、社員Aは会社から出勤停止10日間を命じられ、当該出勤停止期間中の賃金はカットされました。

さて、この場合、本条における減給の制裁の限度に違反していないでしょうか。

就業規則に出勤停止及びその期間中における賃金を支払わない定めがある場合において、労働者がその出勤停止の制裁を受けるに至った場合、出勤停止中の賃金を受けられないことは、制裁処分の一形態である出勤停止の当然の結果であることから、本条の制裁規定の制限に抵触するものではないと考えられます。

一方、出勤停止の期間が異常に長い場合は、労働者に重大な不利益を与えていると判断される可能性があります。

● 1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えてはならない

「1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えてはならない」とは、1回の事案に対しては、減給の総額が平均賃金の1日分の半額以内でなければならないことを意味します。

したがって、1回の事案について平均賃金の1日分の半額ずつ何日にもわたって減給してよいという意味ではありません。

一方、1日に2個の懲戒事由に該当する行為があれば、その2個の行為についてそれぞれ平均賃金の1日分の半額ずつ減給することは差し支えありません。

● 総額が1賃金支払額における賃金の総額の10分の1を超えてはならない

「総額が1賃金支払額における賃金の総額の10分の1を超えてはならない」とは、1回の事案に対する制裁が、平均賃金の1日分の半額を超えてはならないことを受け、1賃金支払期に数事案の非違行為が発生した場合でも、その減給の総額が、当該賃金支払期における賃金総額の10分の1以内でなければならないという意味です。

もし、これを超えて減給の制裁を行う必要が生じた場合には、その部分の減給は、次期の賃金支払期に延ばさなければならないとされています。

また、「1 賃金支払額における賃金の総額」とは、「当該賃金支払期に対し現実に支払われる賃金の総額」をいうものです。したがって、1 賃金支払期に支払われるべき賃金の総額が欠勤等のために少額となったときは、その少額となった賃金総額を基礎としてその 10 分の 1 を計算しなければなりません。この限りで労働者の不利益は小さくなります。

● 賞与からの減額

制裁として賞与から減額することについては、賞与も賃金であるので、本条の規制が適用されます。したがって、1 回の事由については平均賃金の 2 分の 1 を超え、また、減給の総額は、賞与の総額の 10 分の 1 を超えてはならないこととなります。ただし、勤務評価によって賞与の額が低くなることは、減給の制裁には該当しないでしょう。

● 本条違反

本条の制限を超えて減給した場合は、30 万円以下の罰金に処せられます。

(参考文献等)

- 労働法全書：財団法人労働行政研究所編（労働行政）
- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
- 個別労働紛争：峰隆之著（日本法令）
- 労働基準法（下）：厚生労働省労働基準局編（労働行政）
- 労働法第 11 版：菅野和夫著（弘文堂）
- 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
- 労使協定・就業規則労務管理 Q&A（労働行政）

● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録