

相談室 Q&A

懲戒関係

Q

身勝手な早退を繰り返す入社間もない社員に対し、減給の制裁を行う際にベースとなる賃金の考え方

この春入社した新入社員Aは、業務上のミス等で上司や先輩から叱責^{しっせき}されると、ふてくされて仕事を中断し、退社することを何度も繰り返しています。その都度注意しますが改めないため、早退による欠勤分を控除した上で減給（月給の10分の1）の懲戒処分を課したいと考えています。この際のベースとなるのは、①欠勤控除前の額か、それとも②欠勤控除後の額のどちらでしょうか。②では制裁額が小さくなるため、①の方法で行いたいのですが、問題がありますか。

（東京都 J社）

A

懲戒処分による減給は、新入社員Aに対し現実に支払われる額（早退による欠勤控除後の額）をベースに算出しなければならない

回答者 齊藤悦子 さいとう えつこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 減給の制裁

「減給の制裁」とは、懲戒処分の一つであり、職場規律に違反した労働者に対する制裁として、本来その労働者が現実に行った労務提供に対して受けるべき賃金から一定額を差し引くことをいいます。この制裁を制度として実施する場合には、就業規則に定める必要があります。また、労働者が本来受けるべき賃金額から、使用者が一定額を減額して支給する処分であるため、減給する額について制限があります（労働基準法〔以下、労基法〕91条）。これは、使用者の恣意的な判断により、不当に労働者の生活が脅かされないようにするためです。

●制裁規定の制限（減給制裁の制限）

- ① 1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えないこと
- ② 総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えないこと

①は、減給の制裁に該当するような事案1回に対して、その制裁処分を下した日以前3カ月分の賃金を平均し、その額の1日分の半額を超えて減給してはならないというものです。

②は、そういった減給の制裁に該当する事案が複数回あった場合でも、その減額の総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えてはならないとするものです。制裁として減給する場合には、①と②のいずれの条件も満たしている必要があります。

なお、減給の基準となる「一賃金支払期」とは、減給となる時点の支払い期間を指すもので、実際に行われた時点のものではありません。

2. 欠勤・遅刻・早退に対する賃金控除

労基法24条は、賃金の全額を支払うことを求めています（賃金の全額払いの原則）、欠勤・遅

刻・早退などがあり、不就労分の実時間に対して賃金控除をすることは制限されていません（ノーワーク・ノーペイの原則）。ただし、欠勤・遅刻・早退による不就労時間を超える賃金控除を行うことは賃金の全額払いの原則から認められず、不就労時間を超えた部分は減給の制裁とみなされます。また、欠勤・遅刻・早退などがあっても賃金控除をしない「完全月給制」で雇用契約を締結している場合には、不就労時間に対する賃金控除はできません。

なお、懲戒処分の一つである「出勤停止」について、多くの場合は就業規則に無給と定めることが想定されますが、減給の制裁との関係性について、行政通達では、「制裁としての出勤停止の当然の結果であつて、通常の額以下の賃金を支給することを定める減給制裁に関する法第91条の規定には関係はない」としています（昭23. 7. 3 基取2177）。

3. ご質問への回答

減給の制裁に制限を設ける趣旨は、労働者が受ける不利益を一定限度に抑えることにあります。行政通達においても、「『一賃金支払期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（べき）賃金の総額をいう」とされています（昭25. 9. 8 基取1338）。

参考

STEP 1：当該社員の通常の賃金（欠勤控除前）を20万円、現実に支払われる賃金（欠勤控除後）を16万円とする

↓

STEP 2：減給の制裁は、現実に支払われる賃金の10分の1を超えてはならない

↓

STEP 3：この場合の現実に支払われる賃金は16万円なので、制裁として減給可能なのは1万6000円（16万円×10分の1）までとなる

したがって、ご質問のケースにおいて減給の懲戒処分を課す場合、新入社員Aの一賃金支払期における賃金総額が、欠勤により通常の賃金1カ月分より少なくなるのであれば、その少なくなった欠勤控除後の額をベースとして、10分の1を超えない範囲で制裁額を算定しなければなりません。なお、もしも時間外手当などがある場合には、これを含めたものが制裁額算定の基礎になります。

なお、複数事案に対する制裁額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超える額となる場合、10分の1を超える額を、翌月の賃金や賞与から減給する方法も考えられます。ただし、この場合も就業規則に定めておく必要があり、賞与から減給する場合においても労基法91条の制裁規定の制限内（1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない）が適用されるため、注意が必要です。また、新入社員Aの反省を促すこと、経済的不利益を一定限度に抑える（長期化させない）ことなど、実務上の取り扱いを考慮すると、事案発生から時間が経過しないうちに処分することが望ましいと考えます。

4. 今後の対応

一般的に、懲戒処分には、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給、^{けんせき}譴責などの種類があります。こうした制裁は就業規則の取り扱い上、相対的記載事項となり、懲戒処分を行う場合であれば必ず就業規則に定めなければなりません。

特に減給処分については、前記1.で記載した労基法上の制限が適用されるため、減給処分の効果自体が問われるケースもあろうかと思えます。事案の重大性に鑑み、減給処分よりも重い出勤停止処分とするなど、再発防止の観点から、最も効果的な対応方法を検討していただきたいと思えます。