

減給制裁の制限

(問) 上司への連絡を怠り、会社に大損害を与えた社員がいます。新聞紙上で、公務員が不祥事を

でしょうか？

(答) 労働基準法の適用を受ける民間企業では、労働基準法で定める限度を超えて、減給制裁を行うことはできません。

「減給20パーセントを3カ月間」は、労働基準法で定める限度を超えたものであり、当該減給処分を行うことはできません。

懲戒処分とは、企業秩序を維持することを目的に、職場規律に違反した労働者に対して行う制裁です。

一般に、懲戒処分には、始末書の提出、減給、出勤停止、降格、懲戒解雇などの種類があります。

制裁の中でも「減給」については、減給額があまりに多額になると労働者の生活を脅かすおそれがあります。

そのため、労働基準法では、1回の制裁事案に対する減給額を、平均賃金(注)1日分の半額以内としなければならず、また、1回の賃金支払期間における賃金総額の10パーセント以内としなければならぬと定めています。

これは、制裁事案1回に対する減給額は、平均賃金の1日分の半額以内としなければならず、また、1回の賃金計算期間で、制裁事案が複数ある場合であっても、減給額を、1賃金支払期の賃金総額の10パーセント以内にしなければならないということです。

このため、「減給20パーセントを3カ月間」の減給処分は、労働基準法で定める限度を超えたものとなり、行うことにはできないということになります。

ます。

なお、労働基準法の制限を超えて減給した場合には、30万円以下の罰金刑の対象となります。

また、公務員の場合には、一部の例外を除いて、労働基準法の適用が除外され、別の法令に基づき懲戒処分がされることとなります。

例えば、国家公務員の場合には、人事院規則第3条で、「減給は、1年

以下の期間、俸給の月額
の5分の1以下に相当する額を、給与から減ずるものとす」と規定されています。

(注) 「平均賃金」とは、原則、算定すべき事由が発生した以前3カ月間に、該当労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいいます。(労働基準法第12条)

労働基準法第91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」

※本条は、就業規則の規定によって科せられるべき減給の額を制限し、その範囲内において減給を行うべきことを定めているものと解されるので、本条が禁止している行為は、就業規則に本条の制限を超えた減給の制裁の定めをすることではなく、本条の制限に違反して減給することであると考えられます。



起こしたため、「減給20パーセントを3カ月間の懲戒処分を受けた」などの報道を目にしたことがありましたが、民間企業でも、同じような懲戒処分を行うことができるの