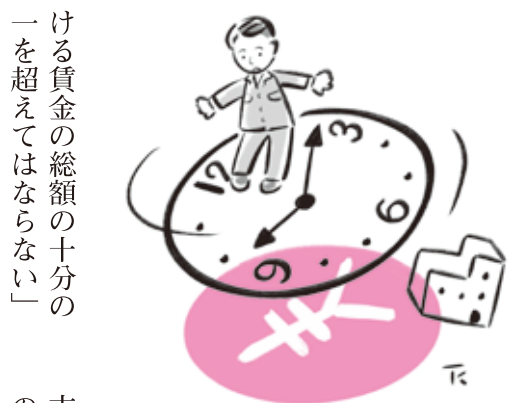


質問にお答えします



ける賃金の総額の十分の一を超えてはならない

計すると、減額合計がその一か月の賃金の総額の十分の一を超えてしまう場合、その額すべてを減額することはできません。賃金の総額の十分の一までとなりません。

賃金の支払いに関しては、就労していない時間分の賃金を支払う義務はありませんので、遅刻した時間分の

賃金の総額が遅刻や欠勤によって減額となった場合には、その減額された賃金総額を基礎としてその十分の一を計算することとなります。

減給処分を受け、その後も従来と同じ業務に就いていながら、賃金額が一定期間にわたり減額されるのであれば、減給の制裁として法第91条の適用があります。

一方、降格処分に該当

た、出勤停止処分を受けた場合には、その期間中、賃金は全く受けられなくなりませんが、制裁としての出勤停止の当然の結果ですので、法第91条の規定は問題となりません。

その際、減給処分や降格処分に該当するかどうかは、その行為がその処分に該当する蓋然性が必要となることは言うまでもありません。

賃金減額の法的制約

問 ある従業員に関して、注意しても遅刻が多いなど勤務態度が悪く言葉で諭しても効果が無いので、勤務態度を改めさせるために、賃金の減額など制裁を与えようと思います。法的な制約を教えてください。

答 制裁規定の制限について、労働基準法第91条では「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、総額が一賃金支払期にお

と定められています。罰金と称して賃金から減額している場合には、制裁としての減給であることがほとんどで、この規定の制約を受けます。

例えば、始業時刻に遅刻した場合に、1回につき平均賃金の1日分の半額を賃金から減額するというのは適法です。しかし、何日も遅刻した場合にその日数について平均賃金の1日分の半額を合

賃金支払い義務はありません。時間給であれば、就労した時間分だけで遅刻した時間分は、計算して支払う必要はありませんし、日給月給であれば、遅刻した時間分の賃金を控除して支払えば足りません。

一賃金支払期における賃金の総額というのは、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ので、

するような行為により、降格処分され、それに伴い賃金が減額された場合には、その賃金の減額は職務の変更に伴う当然の結果ですから、法第91条の適用はありません。ま

減給はどうかといいますと、賞与も賃金なので、法第91条の適用を受けませんが、賞与の額が前回よりも減額されたとしても、賞与は、通常、会社の業績や個人の勤務評価等により決定されますので、法第91条の規定の問題は生じません。

イラスト・木村武司

名古屋北監督署のダイヤルイン

監督係(方面) <052> 961-8653
 安全衛生課 <052> 961-8654
 労災課 <052> 961-8655