

労務管理の 落とし穴

4

遅刻3回で賃金カット はできるのか？

中小企業で長年、行なわれている習慣も、よく考えてみれば法違反であることも少なくありません。今回は減給の制裁について正しい管理方法を解説します。

ドリームサポート社会保険労務士法人
特定社会保険労務士

小 平 陽 子

C社の従業員Aさんは、遅刻の常習犯で、上司のB部長が再三注意しても一向に改善される様子はありません。

他の従業員からも不満の声があがっているため、B部長は社長と相談し、Aさんに対し「今後遅刻が3回以上あった月は、基本給の10%をカットする」懲戒処分を決めました。

C社の処分は、妥当なものなのでしょうか。

制裁は就業規則の定めに従って行なうもの

賃金をカットするには就業規則での規定が必要で、その金額は法律で上限が決まっています。

労働者が会社の秩序を乱すような規律違反を犯した際に、使用者がその労働者に制裁（懲戒）を行なう場合、あらかじめ就業規則に、その「種別（どのような処分

図表1 懲戒の種類および懲戒の事由の規定例

第〇条 （懲戒の種類）

懲戒の種類は、その情状により次の各号のとおりとする。

- (1) 譴 責 —省略—
- (2) 減 給 始末書を提出させ、減給する。ただし、1回の額は平均賃金1日分の半額以内とし、一賃金支払期間における賃金総額の10分の1を超えないものとする。
- (3) 出勤停止 —省略—
- (4) 降 格
- (5) 諭旨解雇
- (6) 懲戒解雇

第〇条 （懲戒の事由） ※譴責、減給または出勤停止の場合

従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給または出勤停止とする。

- (1) 正当な理由なく欠勤したとき
- (2) 正当な理由なくしばしば遅刻、早退し、またはみだりに任務を離れる等、誠実に勤務しないとき
- (3) —省略—

第〇条 （懲戒の事由） ※降格、諭旨解雇または懲戒解雇の場合

従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、諭旨解雇、または懲戒解雇とする。ただし、情状により、前条に定める譴責、減給または出勤停止とすることができる。

- (1) 正当な理由なく、欠勤が〇日以上に及び、出勤の督促に応じない、または連絡が取れないとき
- (2) 正当な理由なく、頻繁に遅刻、早退、または欠勤を繰り返す、再三にわたって注意を受けても改めなかったとき
- (3) —省略—

を行なうか」と、「事由（どんな行為をしたら処分を行なうか）」を定め、労働者に周知しておかなければなりません（図表1）。

労働者が10人未満で就業規則の作成・届出義務のない会社であっても、懲戒処分をする場合は就業

規則の規定が必要なので、注意してください。

また、制裁としての減給は、労働基準法91条で定められた

① 1回の事案に対する減給額は平均賃金の1日分の半分以上

② 減給額の合計は一賃金支払期

図表2 Aさんの減給額

当初の案

Aさんの基本給 250,000円
基本給の10% $250,000 \times 10\% = 25,000円$

平均賃金の計算式(原則)

算定事由発生日以前3か月間の賃金総額 ÷ 算定事由発生日以前3か月間の総日数
(賃金締め日がある場合は、直前の賃金締め日からさかのぼる)

算定事由発生日 6月8日(=制裁の意思表示が相手方に到達した日)

賃金の締め日・支払日 毎月末日締め 翌月25日払い

Aさんの給与

(円)

| 対象期間 | 暦日数 | 基本給 | 残業手当 | 通勤手当 | 賃金総額 |
|------------|-----|---------|--------|--------|---------|
| 2月1日～2月28日 | 28日 | 250,000 | 5,000 | 20,000 | 275,000 |
| 3月1日～3月31日 | 31日 | 250,000 | 10,000 | 20,000 | 280,000 |
| 4月1日～4月30日 | 30日 | 250,000 | 7,000 | 20,000 | 277,000 |
| 5月1日～5月31日 | 31日 | 250,000 | 12,000 | 20,000 | 282,000 |

平均賃金の計算

$(280,000円 + 277,000円 + 282,000円) \div (31日 + 30日 + 31日) \div 9,119.565217...円$

⇒ 平均賃金の額 = 9,119.56円

(銭未満切捨て)

減給の制裁の限度額

$9,119.56円 \times 1/2 = 4,559.78円$ (円未満四捨五入) ⇒ 4,560円

限度額の
考え方

における賃金総額(月給)の10%以下
の2つの限度を満たしていなければなりません。

限度額を超えた減給は罰則の対象

Aさんの減給額は、労働基準法91条で定められた限度額をオーバーしています。具体的な計算方法は、図表2のとおりです。計算の過程で用いる「平均賃金」の計算式も、併せて確認しましょう。

①にあてはめると、Aさんの場合、制裁として給与から減額できるのは4560円が限度で、C社が決定した「基本給の10%(2万5000円)カット」は、これを超えているため法違反です。

また、②の減給額の合計についても、違反していないか注意しましょう。

複数の規律違反を繰り返す等、制裁の事案が積み重なる場合であっても、減給額の合計は一賃金支払期の賃金総額(月給)の10%以内でなければなりません。

なお、限度額を超えた減給を行った場合は、制裁を制限する労働基準法91条に違反するだけでなく、同法24条の賃金の全額払いの原則にも違反します。なお、いずれも「30万円以下の罰金」と定められています。

ココを直して正しい労務管理を

上長が再三注意しても改善されず、「遅刻の繰り返し返しによって、業務に支障をきたしているのだから、より多くの減給を行なうことはできないか」と考えるならば、給与ではなく賞与から減額することもひとつの方法です。

賞与額の決定に、その従業員の勤務評価も反映されることになっていけば、遅刻や欠勤が多いことによるマイナス査定によって賞与の額を低くしたとしても、労働基準法91条の制限は受けません。

ただし、就業規則や個別の労働契約で、「賞与は基本給の○か月分を支払う」等と額や率が明記されていると勤務評価を反映する余地のない場合は、賞与であっても「減給」の扱いとなり、労働基準法91条の制限がかかります。