

2 1 賃金の減額（欠勤控除含む）

※本項における該当条文のみ表記の法令は、労働基準法及び労働基準法施行規則であり、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」は「均等法」と表記。

1 減給処分（制裁としての減給）

減給処分とは、労働者の企業秩序違反行為に対する懲戒処分（制裁）の一つで、一定の期間、一定の割合で賃金が減給される措置である。

減給処分は労働者に対する不利益処分となるため、労働者保護の観点から法的な制限が設けられている。労働基準法では「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、1回の額が平均賃金1日分の半額を超え、総額が1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」と規定されている【**法第91条**】。

また、賞与について就業規則等で支給要件が明確に定められている場合、賞与も労働基準法で定める「賃金」となるため、「制裁として賞与から減額することが明らかな場合は、賞与も賃金であり、法第91条の減給の制裁に該当する」とされる【**昭63.3.14 基発150号、婦発47号**】。

2 その他制裁に伴う賃金の低下等

以下の制裁に伴う賃金の低下等は、法第91条の適用を受けない。

(1) 出勤停止の場合の賃金不支給

就業規則に出勤停止及びその期間中の賃金を支払わない定めがある場合、労働者はその期間中の賃金を受けられないことは当然の結果であって、法第91条の適用を受けない【**昭23.7.3 基収2177号**】。出勤停止処分によって労働者は現実には働いていないので、ノーワーク・ノーペイの原則から賃金債権は発生しない。

(2) 降格処分（格下げ）に伴う賃金の低下

降格処分による賃金の低下は職務の変更に伴う当然の結果であるから、法第91条の適用を受けない【**昭26.3.14 基収518号**】。

(3) 昇給停止

就業規則に「懲戒処分を受けたものは昇給を行わない」という欠格条件を定める場合は、法第91条の適用を受けない【**昭26.3.31 基収938号**】。

[懲戒処分については、「No.40」参照]

3 人事考課等による賃金、賞与額の低下

人事考課による査定については法第3条（均等待遇）、法第4条（男女同一賃金の原則）、均等法第6条第1号（性別を理由とする差別の禁止）等の規定に反しない限りは、人事考課制度における裁量的判断に委ねられる。

したがって、査定の結果による降格で賃金や賞与の額が低額になったとしても査定の結果に過ぎない。

しかし、査定権者が裁量権を濫用した場合であれば、不法行為が成立し得ると考えられる。

経営批判の言動を行った管理職の降格について、能力評価として負の評価を受けてもやむを得ないとした上で、昇給査定において人事評定期間中の期間における言動を理由として低査定としたことには裁

量権を逸脱した違法はないものの、以降の人事評定期間外における低査定は前記言動を理由として行われたものと推認され、この点については裁量権を逸脱したもものとして違法であるとした判例がある。

さらに、法第91条の限度を超える賞与の減額について、「法第91条は、従業員が具体的な賃金請求権を取得していることを前提に従業員の非違行為等に対する制裁としてこれを減給する場合に適用される規定であると解すべき」とし、制裁ではなく人事考課の査定結果による賞与額の減額は法第91条の適用を受けないとした【マナック事件 広島高判 平13.5.23】。

また、賃金規程において厳密には職種と等級号俸とは関連づけられておらず、職種の変更と基本給の変更は個別に従業員との間で合意され、決定されてきたものであるから、従業員が基本給の変更及び減額に同意していないことから、賃金の減額は無効とされた判例もある【東京アメリカンクラブ事件 東京地判 平11.11.26】。

【職種変更・配置転換については、「No.39」参照】

4 遅刻や早退、欠勤の場合の賃金控除

労働者が遅刻、早退をした場合、賃金控除の対象となるのは、実際に遅刻や早退した時間に相当する賃金分だけである。したがって、30分の遅刻に対し30分相当の賃金を控除することは認められるが、5分の遅刻に対し30分相当の賃金を控除することは、賃金の全額払いの原則【法第24条】に反し、許されない。

労働者が遅刻や早退、欠勤をした場合、その時間については賃金債権が生じない（ノーワーク・ノーペイの原則）のであるから、その分の減給は、法第91条の適用を受けない。

しかし、遅刻、早退の時間に対する賃金額を超える減給を行う場合や、30分単位などに切り上げて減給を行う場合は制裁としての位置づけとなり、就業規則上の根拠を必要とし、法第91条の適用を受ける【昭63.3.14 基発150号、婦発47号】、【昭26.2.10 基収4214号】。

また、遅刻や早退、欠勤について、就業規則等で賃金控除をしないことを定めている場合や「完全月給制」とされている場合には、賃金控除を行うことができない。

遅刻や早退、欠勤による賃金控除額の計算方法について法律の規定はなく、就業規則等で定めることとなるが、「月ごとに異なる所定労働日数」か「年間を通じた月平均の所定労働日数」のいずれかを計算基礎とすることが考えられる。前者は計算が煩雑になるため後者を採用する企業も多いが、欠勤日数が多い場合、不具合を生じるケースがあるため、欠勤日数が一定以上の場合には1日当たりの賃金に実際に労働した日数を乗じた額を支給する（日割り計算による支給）などの定めを行っておかなければトラブルを生じるおそれがあるので注意が必要である。

また、「欠勤期間に対する賃金の控除額は規則第19条に定める（割増賃金の計算の基礎となる1時間当たりの賃金額の計算）方法によって計算した金額を超えることを得ない」とされている【昭27.5.10 基収6054号】。