

## 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）の一種で、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おり、「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」と定められている【法第91条】。

また、就業規則等で支給要件が明確に定められている場合は賞与も「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」とされている【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、上記の法第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、労働者が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】。

#### （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、賞与の減

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、基本的に使用者の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直ちに問題とはならない。しかし、査定権者が裁量権を濫用した場合には不法行為が成立し得ると考えられる。

判例では、経営批判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のとして違法であるとしたものがある。

また、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ものがある【マナック事件 広島高判 平 13. 5. 23】。

〔職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。

また、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、その分の減給については法第 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】。なお、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、1 か月の賃金を固定している「完全月給制」の場合には、基本的に賃金控除を行うことはできない。

賃金控除額の計算方法について法の規定はなく、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。

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】。