



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員 小栗 悟

〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町 1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2014年9月26日(金)

減給処分はどこまでできるか

問題社員を減給したい

従業員が会社で不祥事を起こし、その人に減給の制裁を課す場合、どの程度の範囲で減給額を決めるのでしょうか。労働基準法第91条は「就業規則で、減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1日の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えてはならない」と規定しています。

「1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えてはならない」とは1回の精算事案に対する減給額は平均賃金の1日分の半額以内でなければならないという意味です。

又、「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」とは1賃金支払期に発生した数事案に対する減給の総額がその月の賃金支払期における賃金の10分の1以内でなければならないという意味です。すなわち1賃金支払期（通常は1ヶ月）のうちに従業員が何回も減給制裁に当たる行為を行い、減給額が多額にわたる場合でも、その月の賃金からの減給額はその月の賃金総額の10分の1の範囲内に留めなくてはならないという事になります。

違法行為が1つなら1日分の半額まで

労働者の制裁に当たる行為が1つである限り非違行為（非行、違法行為）が重大な

ものであっても減給額はあくまでも平均賃金の1日分の半額以下に留めておく必要があります。平均賃金とはその算定事由が発生した直前の賃金締切日以前3ヶ月間の賃金の総額を総日数で除した額を言います。

減額処分が軽いとを感じる時は

労働者の非違行為が重大なものでも平均賃金の1日分の半額しか減給できないのは納得しがたいという考え方もあります。労働基準法は従業員を働かせながら受け取る権利のある賃金からの減給処分は第91条の範囲に留めましようという趣旨であり、その減給額では少なすぎると言うことであれば他の処分を併せて行うこととなります。就業規則に例えば出勤停止期間等が規定されていればそちらも併せて行うことも考えられます。減給の制裁は他の処分までも禁じている訳ではありません。



処分を行う時は理由を良く説明しましょう