

Q 退職などで賃金の少ないときの減給限度はどうなりますか

A

労働者に対する制裁としての減給について、労働基準法第 91 条は、「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、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 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」との制限規定をおいています。

「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複数事案に対する減給の総額が、当該賃金支払期における賃金の総額の 10 分の 1 以内」ということです。

したがって、減給の総額が 10 分の 1 を超える事案については翌月に減給しなければならないこととなります。

病欠などにより賃金が欠勤控除され、1 ヶ月の給料が減少したときも「当該賃金支払期に対し現実に支払われる賃金の総額の 10 分の 1 を超えてはならない」とされているため（昭 25.9.8 基収第 1338 号）、減収後の賃金総額の 10 分の 1 となり、減給額は少なくなります。

したがって、退職などで賃金額が少ない場合でも総支給額の 10 分の 1 以内としなければならず、また、翌月以降での減給ができませんので就業規則等で定める減給額には達しないこととなります。