

Q 賞与に対する減給はどこまでできるか

A

1 賞与からの減給と労基法 91 条

賞与も一定の基準により算定される労働に対する対償であり賃金である。したがって、賞与も労基法 91 条の「賃金」に該当し、賞与からの減給の制裁にも適用となる。

もともと、1 回の事案に対する減給の上限の基準は「平均賃金」であり、平均賃金の算定に賞与は算入されないことから、賞与からの減給には「10 分の 1」という総額のみ規制がかかるとも考えられる。

また、賞与は月例賃金に比較して一般に高額なので、半日分では効果がないともいえる。

しかし、法文上は月例賃金と賞与とを区別していない。労働者からすれば月例賃金でも賞与であっても金員としては同じであり、同じ事案であるのに減給対象の違いで減給額が異なることはまったく論理的ではない。

したがって、賞与からの減給の場合であっても、1 回の事案について平均賃金の半日分を上限とするとの制限がある。

2 賞与考課と減給制裁

年俸制における定額の賞与もみられるが、近時は日本型成果主義の広がりですべて賞与における考課格差が大きくなりつつある。

この考課で非違行為を理由として低い評価をした結果として賞与額が低くなることは、減給の制裁ではない。

「懲戒を受けたものは昇給させない」という就業規則条項は懲戒そのものではないとする解釈例規があり参考となる（昭 26.3.31 基収 938）。