

Q 出勤停止による無給処分は、減給の制裁に当たるか

### 1 出勤停止と減給の制裁

労基法 91 条は、懲戒処分である減給の制裁について「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」とする。多くの就業規則では出勤停止は無給となるので、出勤停止は同条の適用を受けるようにも思われる。

この点、解釈例規は、「制裁としての当然の結果であって、通常額以下の賃金を支給することを定める減給制裁に関する法 91 条の規定には関係ない」とする。裁判例でも、「労務の提供を受領しつつその賃金を減額するものでないから、懲戒処分としてなされる場合でも労働基準法 91 条の適用はない」としている。

つまり、労基法 91 条は減給の制裁に関する規制であり、出勤停止には適用されない。

### 2 出勤停止による控除額の計算方法

出勤停止期間に応じて控除すべき賃金額の計算方法について、法律の定めはない。裁判例も、「労働契約及び労働基準法 24 条に照らし合理的なものであればよい」とし、91 条に基づいて平均賃金によるべきとの主張をしりぞけ、月ごとの賃金額を各月の所定労働日数で除して欠勤日数を乗じる方法によっており、参考となる。