

Q 賃金総額の10分の1とは

A

1 制限の趣旨

減給の制裁は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えてならず、かつ、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。

この趣旨は、過大な減給により労働者の生活が脅かされることを防止することにある。

2 「賃金の総額」の意味

1賃金支払期の賃金は、欠勤や時間外労働により、時期によって増減する。賃金支払期によって10分の1の基準となる賃金総額は異なることになる。

減給の上限を設ける目的は、使用者の恣意性・過酷性を制約することと労働者の不利益を一定限度にまで抑えることにある。

1回の非違行為に対する減給には「平均賃金」が用いられているが、10分の1の基準としては、平均賃金が用いられていない。これは、この10分の1の額が減給制裁の最大限となるために労働者にとっての現実的な不利益の上限となるからである。

解釈例規においても、「1賃金支払期における賃金の総額とは、当該賃金支払期に対し現実に支払われる(べき)賃金の総額をいう」とする(昭25、9、8基収1338)。

したがって、1賃金支払期における賃金総額が欠勤・遅刻等で少なくなった場合でも、現実に支払われるべき少なくなった後の賃金を基準として10分の1が算定されることになる。

3 基準となる時点

減給の基準となる「1賃金支払期」とは、減給となる時点をいう。非違行為があった時点を指すものではない。

このように考えると、賃金支払期を使用者が選定することにより減給の総額が異なることになる。しかし、1賃金支払期に数回の非違行為があることを通常は予定していない。

各非違行為に対する減額を「平均賃金」の1日分の半額以下とすることで一定程度平準化され、使用者の怒意は制約される。

これに対し、「1 賃金支払期の賃金」を基準とすることは、労働者に対する現実的な不利益の程度を限定する効果を有する。したがって、減給となる時点での賃金を基準とすると解すべきである。

このことは、平均賃金の算定起算日を減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日とすることとも整合する（昭 30. 7.19 基収 5875）。