

4-2. 懲戒処分のルール

Q：どうなる？こんなトラブル！

アルバイト先の店長は、『遅刻 1 回につき日給を半額没収、月 3 回遅刻をしたら懲戒解雇して、その月の給料を没収する！』と言っています。こういうことは許されるのですか？

A：これがルール！

労働者の都合で働かなかった分について、賃金が支払われないことは仕方ありませんが、就労しなかった程度を超えて減額することや、賃金を没収したりすることは許されません。

また、懲戒処分として減給する場合も、あらかじめ決められた懲戒規定に従って、適正かつ妥当な範囲で行わなければなりません。

■ルール違反の責任と限度

遅刻や無断欠勤は非難されるべきことですし、法律的にも、契約上の義務を果たさなかったことへの責任が発生します。だからといって、使用者は何をしてもいいというわけでもありません。

遅刻や欠勤が使用者の責任によるものでない以上、使用者はその時間について、給料を支払う義務はありません。ですから、所定労働時間のうち、働かなかった時間に応じて、労働契約や就業規則の定めに従って、その分の賃金が減らされることは仕方ありません。

しかし、遅刻した後で、実際に働いた時間に対応する賃金を減らしたり、没収したりすることは、後で説明する懲戒処分として行われる場合を除いてできません。

働かなかった時間に対応する額を超えて給料を減額することは、実質的には労働基準法が禁止する損害賠償予定にあたりと考えられます。あらかじめ労働者が支払う損害賠償額を決めておいても無効ですし、このような定めをした雇い主には、最高で 6 か月以下の懲役、または 30 万円以下の罰金が科せられます。

加えて、既に働いた分の給料を支払わないこと自体に、同様に罰則（30 万円以下の罰金）があります。

税金や社会保険料の控除や、使用者が労働基準法の定める一定の手続きをあらかじめとっていた場合を除けば、給料を払わないことはできません。没収するなどの行動は、当然に違法です。

■懲戒処分のルール

多くの企業では、労働者がルール違反をした場合に、就業規則で譴責あるいは戒告、減給、出勤停止、懲戒解雇などの懲戒処分制度を設けています。

懲戒事由の主なものとしては、業務命令違反、職務懈怠、無断欠勤、信用失墜行為、職務外非行などがあります。遅刻も、このような制度が対象とするルール違反行為であるといえるでしょう。

しかし、使用者が懲戒処分をするときは、あらかじめ処分の事由、内容と程度を、就業規則や労働契約に定めておいて、それを労働者に事前に知らせておくことが必要です。

そして処分は、その規定に従って、本人に弁明の機会を与えるなど適正な手続きにのっとり行う必要があります。

さらに、それらの条件を満たす処分でも、不当な目的で行われたり、労働者の行為と比べて処分の内容が重すぎたりすると、無効とされます。

遅刻は確かに悪いことですが、使用者が改善のための指導や警告をしないまま、数回程度の遅刻という結果だけで懲戒解雇することは、社会的な相当性を超えると判断されるでしょう。

■懲戒処分で減給できる限度

懲戒処分として減給を行うことには、労働基準法で上限額が制限されています。

①1回の減給額が平均賃金の1日分の半額を超え、②総額が一賃金支払期（月給制なら1か月となります）における賃金総額の1/10を超えてはならないとされています。

また、たとえ懲戒解雇されてもやむを得ないような場合でも、既に働いた分の給料を不支給とすることはできません。たとえ事前に決めてあったとしても、全額没収はできないのです。

ただし、退職金については、懲戒解雇のときに支給しないことが就業規則などで定めてあって、退職金を不支給とするのに十分な非行が労働者にあった場合には支給しないこともできます。