

遅刻に対する制裁としての賃金カット

【質問】

今月になって2日続けて30分遅刻してしまい、課長から「会社のきまりで今度遅刻をしたら給料を1日分カットする。」と言われました。遅刻をしたことについては反省をしていますが、遅刻した時間に比べてカットされる金額が多いのではないのでしょうか。

【答え】

労働者が会社に労務の提供をし、会社は労務の対価として労働者に給料を支払う約束をすることで労働契約が成立します。労働者が約束通りに働いたときには給料は全額支払われなければなりません。しかし、遅刻や早退、欠勤など労働者の都合で働いていない時間分について会社は労働者に給料を支払う必要はありません。これをノーワーク・ノーペイの原則と言います。働いていない時間や日数に応じて給料をカットすることは賃金の全額払いの原則に違反しませんが、たとえば30分の遅刻を1時間単位でカットすることは働かなかった時間を超えるカットとなり賃金の全額払いの原則に反し、違法になります。

ただし、会社の就業規則に減給についての規定がある場合にペナルティーとして給料の一部分をカットすることは労働基準法の減給の制裁として認められており、全額払いの原則に違反しません。例えば、就業規則で懲戒として「1か月の間に遅刻を3回した場合は、減給することがある。」という規定があれば、給料の一部がカットされる可能性があります。

しかし、給料のカット額が大きいと労働者の生活をおびやかすおそれがあるので、労働基準法では減給の範囲について一定の制限を加えています。

減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。(労働基準法第91条)

ご質問のように3回目の遅刻をしたら給料の1日分をカットすることは減給の制裁の範囲を超えており違法になります。この場合、給料をカットできるのは平均賃金の1日分の半額までとなります。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 遅刻、早退などで働いていない時間はノーワーク・ノーペイの原則によりその時間については給料がカットされます。
- ❖ 遅刻したことへの制裁として給料をカットする場合は、労働基準法の減給の範囲内であればなりません。