相談室 Q&A

賃金関係

Q 減給・停職等の処分を受けた者が、随時改定に該当したり減給の制裁の上限規制に抵触したりする場合はあるか

このほど、下記のような懲戒処分が生じました。これらのケースについて、「昇給・降給等の固定的賃金の変動」により標準報酬月額の随時改定の対象となるのか、また、減給の制裁など何かしらの規定に触れるのか、ご教示ください。

①基本給の５％を３カ月間減じる懲戒処分とする場合

②停職３カ月とし、その間は無給とする場合

③上記②の処分者に対して、復職後は役職から降格とし、役職手当の支給対象外となる場合

（大阪府　S社）

A

懲戒処分による減給があった場合でも、固定的賃金そのものの変更がない限り、標準報酬月額の変更対象とはならない。したがって、固定的賃金が変動する③の降格による役職手当の不支給のみが随時改定に該当する。また、①は減給の制裁に抵触する可能性がある。②および③は減給の制裁には抵触しないが、③のように一つの非違行為に対し、懲戒処分である停職に加えて降格も行う場合、二重処罰等の禁止の原則に抵触する可能性がある

回答者　**木村 統**　きむら おさむ　社会保険労務士（多田国際コンサルティンググループ）

1.随時改定

随時改定とは、被保険者の報酬に大幅な変動があった場合に、社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）を実態に即して見直すための制度です（健康保険法43条、厚生年金保険法23条）。

随時改定が適用されるためには、以下の三つの条件をすべて満たす必要があります。

⑴昇給・降給等により、固定的賃金に変動または賃金体系の変更があること

⑵上記⑴があった月以降３カ月間に支払われた報酬の平均月額から算出した標準報酬月額が、これまでの標準報酬月額と比較して２等級以上の差が生じること

⑶上記⑴があった月以降の３カ月間すべてにおいて、賃金支払いの基礎となった日数が17日以上（特定適用事業所の短時間労働者は11日以上）であること

ここで注意したいのは、懲戒処分による減給や停職といったケースです。これらは一時的な賃金の変動にすぎず、労働者との労働契約や賃金体系の変更には当たらないため、固定的賃金の変動とはみなされません（昭44. 6.13　保発25・庁保発11）。

2.ご質問のケースと随時改定

では、ご質問の三つのケースについて、随時改定の要点を整理します。

①と②の処分は、一時的な賃金の変動であり、固定的賃金自体の変更ではないため、随時改定の対象とはなりません。また、②については、停職期間中は賃金の支払基礎日数が17日（または11日）未満となるため、この点からも随時改定には該当しません。

一方で、③の処分は、降格により賃金体系が変更され、手当が支払われなくなるため、固定的賃金の変動に該当します。したがって、２等級以上の差が生じる等、ほかの要件を満たした場合に、随時改定の対象となります。

3.減給に関する懲戒処分

懲戒処分として行われる減給には、労働基準法（以下、労基法）91条に基づく上限が定められています。一方で、停職や降格に伴う給与額の減少は、この減給の制裁とは区別して考えられます。

まず、減給の制裁とは、労働の対価である賃金の一部を懲戒処分として差し引くことをいいます。就業規則で定める際には、「１回の額が平均賃金の１日分の半額を超えないこと」、かつ「一賃金支払期における減給の総額が、その期間の賃金総額の10分の１を超えないこと」という二つの上限を遵守しなければなりません。

複数の懲戒事案がある場合、各事案に対して減給処分を科すことは可能ですが、その一賃金支払期における減給の合計額が賃金総額の10分の１を超過する場合、その超過分は次期以降に繰り越さなければならないと解されています。

これに対し、停職は一定期間の就労を禁止する処分です。就業規則の定めに基づき停職期間中の賃金が支払われないのは、労務提供がないことによるものであり、制裁として賃金を差し引く減給とは本質的に異なります（昭23. 7. 3　基収2177）。

また、降格は役職や職位を引き下げる人事措置です。それに伴う賃金の減少は、新たな職務に応じた賃金体系が適用された結果であるため、これも減給の制裁とは区別されます（昭26. 3.14　基収518）。

したがって、減給の制裁の上限規制は、停職による賃金の不支給や、降格に伴う賃金の減少には適用されません。

4.ご質問のケースと減給の制裁

①は、労働の対価を差し引く減給の制裁に該当するため、労基法91条の上限額を検証する必要があります。例えば、[図表]のような条件の場合、基本給の５％に当たる１万5000円を減額すると同条に抵触する可能性があります。

なお、複数の懲戒事案に対して減給を行う場合や、処分が複数月にわたる場合でも、１回当たりの上限額と一賃金支払期の上限額の双方を遵守する必要があるため注意が必要です。

これに対し、前述のとおり②の停職や③の降格は、減給の制裁には当たりません。停職中の無給は労務の提供がないことによるもの、降格に伴う役職手当の不支給は労働条件の変更によるものであるため、上限規制は適用されません。

図表　基本給の５％を３カ月間減じる懲戒処分が減給の制裁に当たるケース

条　件	内　容
月給（基本給）	30万円
算定期間の暦日数	92日
平均賃金１日分	（30万円×３カ月）÷92日 ＝9,782円60銭（銭未満切り捨て）
減給の上限額 （１回の事案につき）	平均賃金１日分÷２ ＝4,891円30銭（銭未満切り捨て）

5.懲戒処分の留意点

憲法39条は、「二重処罰等の禁止（一事不再理）」の原則を保障しています。この原則は、就業規則に基づく懲戒処分にも適用されると解されており、一つの非違行為に対して重ねて処分を科すことは許されません（例えば、ある非違行為に譴責（けんせき）処分を科した後、同じ理由で出勤停止や懲戒解雇といった処分を科する等）。

ご質問の③のように、一つの非違行為に対して停職３カ月の懲戒処分を科した上で、同じ行為を理由として懲戒処分としての降格を行うことは、一つの事案に二度の罰を科すこととなり、この原則に抵触する可能性があります。

この原則への抵触を避けるために、降格を懲戒処分ではなく人事権の行使として位置づけることも考えられます。しかし、その場合も、懲戒処分である停職に付随して行われる以上、実質的な二重処罰であると判断される可能性が残ります。したがって、会社側がその降格の正当性を主張するためには、それが懲戒目的ではなく、当該従業員の能力や適格性を再評価した結果、業務上の必要性に基づいて行われた正当な人事権の行使であることを、客観的な証拠をもって証明する必要があります。

以上のとおり、ご質問の③のケースは二重処罰等の禁止の原則に抵触する可能性があります。降格を懲戒処分ではなく人事権の行使と位置づける場合、その妥当性については慎重な検討が求められる点にご留意ください。