

[TOP page](#)[資料室](#)[イベント情報](#)[講師を探す](#)[Worker's 広場](#)[関連リンク](#)

## 資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [労働関係法](#) | [懲戒処分と賃金の関係](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[社会保障](#)[労使トラブル法律相談Q&A](#)[労働関係法](#)[経営全般](#)[人間関係とコミュニケーション](#)[ライフプラン](#)[男女共同参画](#)[公務員関係法](#)[日朝の歴史](#)[7つの習慣](#)[中東の歴史](#)[ボランティア活動](#)[環境活動](#)[社会貢献活動](#)[自己啓発](#)[生涯学習](#)[外交・防衛問題](#)[資本論](#)

### 懲戒処分と賃金の関係

#### 懲戒処分と賃金の関係

懲戒処分の中に「減給」という処分がありますが、減給によって、労働者の生活が著しく脅かされることを防ぐため、労働基準法第91条では、「就業規則で、労働者に対して減給を定める場合においては、その減額は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総額の10分の1を超えてはならない」と定められています。

#### まとめ

※1回の事案に対して

減額の総額が平均賃金の1日分の半額以内

※1賃金支払期に発生した数事案に対して

減給の総額が、1賃金支払期における賃金総額の10分の1以内

欠勤や遅刻などについては、その時間については、賃金支払義務は生じませんので、遅刻等により、減額された賃金額が賃金総額となります。ただし、欠勤・遅刻等により差し引く場合には、純粋に計算した額以上を減額する場合は、労働基準法第91条が適用され、減給の制裁として取り扱えます。

一時金(賞与・ボーナス)も賃金であることから、一時金(賞与・ボーナス)からの減額も労働基準法第91条の適用を受けます。つまり、給与から減額の場合と同様、1回の事案に対して平均賃金の1日分の半額以内、総額については、一時金(賞与・ボーナス)額の10分の1以内となります。

就業規則に「懲戒処分を受けたも場合は昇給させない」という欠格条項を定めても減給制裁には該当しません。

また、降給が従来と同様の業務に従事させながら賃金だけ減給すれば減給制裁と解釈されます。

しかし、職場ごとに賃金が異なっている場合の職務替えによる賃金の減額(変更)は、減給制裁には該当しません。

※まとめ

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

ハラスメント

①遅刻・早退などで、その時間に比例して減額することは制裁ではありません。

②遅刻・早退などで、その比例金額以上に減額するのは制裁です。

③遅刻など30分を1時間に切り上げた場合は、制裁です。

④職務ごとに賃金が異なっている場合、職務変更により、賃金が下がった場合は、制裁ではありません。

⑤職務ごとに賃金が異なっていない場合、職務変更により、賃金が下がった場合は、制裁です。

⑥昇格停止は、減給制裁ではありません。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

**Worker's Library 会員登録**  
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

🔍 サイトマップ 📄 このサイトについて 📄 個人情報保護の取組みについて

🏠 ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

**Worker's Library** 静岡で働く人のための資料閲覧サイト  
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.