

相談室 Q&A

賃金関係

Q 完全月給制の管理監督者が懲戒による出勤停止処分を受けた場合、賃金を不支給とすることは可能か

当社の管理職に対し、出勤停止処分を発令しました。当該管理職は完全月給制のため、通常の欠勤であれば欠勤控除はされません。ただし、出勤停止の場合、期間中の賃金を不支給にしなければ制裁として機能しないため、賃金を不支給にしたいと考えていますが、問題ないでしょうか。このようなケースの法的な考え方について、ご教示願います。

(宮城県 S社)

A 完全月給制の場合であっても、制裁としての機能を十分に果たすため、「懲戒処分としての出勤停止」の場合に賃金を不支給とすることは問題ない

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 完全月給制と日給月給制

法律上の定義ではありませんが、一般的に「月給制」は、「完全月給制」と「日給月給制」とに分類されます[図表]。

まず「完全月給制」とは、その名のとおり、月ごとの賃金額が、実際の出勤日数や勤務時間に左右されずに定額で定められている賃金支払い形態を意味し、欠勤や遅刻、早退など、自己都合によって労働しなかった時間分が控除されることはありません(ノーワーク・ノーペイ原則の例外)。

なお、仕事の内容が定量的でなく、その遂行方法などの裁量度も大きく、労働日数や時間数により成果を測ることが適さない管理職に、完全月給制が適用されるケースは少なくありません。ただし、「管理職」であることと「完全月給制」が適用されることはイコールではありません。職制と賃

金支払い形態は別物で、決め方次第ということになります。

したがって、法律上、管理監督者(労働基準法41条2号)に該当する「管理職」であり、かつ「完全月給制」が適用されている場合には時間外労働に対する割増賃金等は支払われませんが、当該「管理職」に該当しない者に「完全月給制」が適用されている場合には、割増賃金等を支払わなければなりません。

これに対し「日給月給制」とは、1日を計算単位として賃金を定め、毎月一度賃金を支払う形態を意味し、労働日数が多い月は賃金が増え、労働日数が少ない月は賃金が減り、また、欠勤や遅刻、早退などがあつた場合には、その分の賃金は控除されます。その意味でノーワーク・ノーペイの原則に忠実な形態といえます。

2.完全月給制の管理職に対し「懲戒処分としての出勤停止」に伴い賃金を不支給にできるか

完全月給制の管理職に対する「懲戒処分としての出勤停止」に伴い賃金を不支給にすることが可能かどうかを検討する前に、当該管理職に対し、同じく懲戒処分の一つである「減給」を適用することができるかどうかについて検討します。

まず、労働基準法91条は、「就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1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10分の1を超えてはならない」と規定し、その制限を規定しつつも「減給」という懲戒処分を就業規則等で定めることを正面から認めています。

この「減給」という懲戒処分は、出勤させながらその賃金の一部をカットすることをもって制裁の効果を与える処分であることから、実際の出勤日数や勤務時間うんぬん云々とはまったく無関係であり、もちろん、ノーワーク・ノーペイの原則とも関係がありません。

したがって、「完全月給制」であっても「減給」という懲戒処分を適用することは可能であると考えられます。

ところで、労働基準法91条は、上記のとおり1回の「減給」処分について制限を設けているところ、同じく賃金の控除を伴う「出勤停止」処分の場合も、同条による「減給」の制限に該当するか問題となります。

この点、パワーテクノロジー事件（東京地裁平15.7.25判決）などにおいて、「出勤停止」処分に伴う賃金控除は「労務の提供を受領しつつその賃金を減額するものでないから、懲戒処分としてなされる場合でも労働基準法91条の適用はなく、控除される金額の計算方法が労働契約及び労働基

図表 完全月給制と日給月給制の違い

	完全月給制	日給月給制
特徴	ノーワーク・ノーペイの原則の例外	ノーワーク・ノーペイの原則
概要	1カ月を計算単位として賃金が定められ、支払われる賃金が固定されている	1日単位で賃金が定められ、労働日数に応じて毎月1回、賃金が支払われる
典型的な適用対象者	多くの場合が管理職	管理職以外の社員
支払い面での取り扱い	<ul style="list-style-type: none"> 欠勤、遅刻、早退しても賃金は変わらない 管理職でない者の場合は、時間外労働や休日労働の割増賃金が支払われる（1カ月単位で給料が固定されていても、割増賃金は支払わなければならない） 管理職（労基法41条の管理監督者）の場合は、時間外労働や休日労働の割増賃金を支払う必要がない 	<ul style="list-style-type: none"> 欠勤、遅刻、早退すると、その分の賃金が減額される 時間外労働や休日労働の割増賃金が支払われる

準法24条に照らし合理的なものであればよい」と判示されています。

したがって、「出勤停止」処分の場合、労働基準法91条の制限を超えて賃金控除や賃金の不支給が可能となるわけですが、「出勤停止」処分は、通常、「減給」より厳しい処分として就業規則等に規定されているわけですから、当然の帰結であるとも考えることができます。

このように考えると、より重篤な非違行為に対する制裁である「出勤停止」を機能させるためには「出勤停止」期間に対応する賃金を不支給とするのが最も効果的であり、もちろん、法的にも許容されると結論づけることができます。