

労務協会からのお知らせ

景気下落のスピードが緩やかになってきているという報道が出始めました。

就業規則等における「制裁規定」の定め方について

就業規則、特に服務規律を従業員に守っていただくための強制力として就業規則等に「制裁規定」を定めることが一般的です。従業員は企業に採用されるにあたって、①労務を提供する義務と、②企業秩序を維持する義務を負います。そして事業主は、従業員が違反行為をした場合には制裁（懲戒）を課すことができます。

【一般的な制裁の種類】

軽いものから例示してみます。普段使われない用語が出てきますので、解説します。

- ①戒告・・・口頭で注意する。
- ②譴責・・・「始末書」の提出を求め、将来を戒める。始末書は、次に何か問題が起こる場合に備え、さらに重い制裁を科したときにその正当性を主張する証拠になります。
- ③減給・・・「始末書」の提出を求め、将来を戒めるとともに、給与から一定額を控除する。損害を弁償する意味ではありません。
- ④出勤停止・・・「始末書」の提出を求め、出勤を一定期間停止し、その間の賃金は支給しない。行政指導では7日以内が目安。
- ⑤諭旨解雇・・・本来は懲戒解雇となるところを、本人が反省していることなどを理由として、懲戒解雇を猶予し、自主的な退職願の提出を勧告すること。これに応じない場合は、懲戒解雇となります。形式的には「自己都合退職」ですが、実質的には「懲戒解雇」に等しい処分です。
- ⑥懲戒解雇・・・一番重い制裁処分で、即時解雇とします。労働基準監督署の認定を受ければ解雇予告手当が除外されます。退職金規定がある会社では、退職金不支給と定める場合もあります。

【制裁規定を定めるにあたって注意すべき3つの原則】

- 1つ目は、「罪刑法定主義」。制裁にあたる場合を、できるだけ就業規則の服務規律に具体的に明文化しておくことが求められます。
- 2つ目は、「二重処分禁止の原則」。同一事由に対して2回あるいは2種類の制裁はできません。
- 3つ目は、「比例原則」。程度に応じた適切な制裁を選択することを言います。軽い違反行為に対し、重い制裁はできません。

【減給の制裁の制限（労働基準法第91条）】

減給の制裁には、労働基準法に制限規定があります。

- ①1回の額が平均賃金の1日分の半分以上
- ②総額が一賃金支払期（通常は1ヶ月）の10分の1以内

たとえば、平均賃金が1万円、給与が30万円の場合は、違反行為が1回のときは5,000円以内、6件あれば3万円まで減給できます（①）。7件以上ある場合は②によりこの月に控除できるのは3万円が限度ですが、残りは翌月の給与から控除することは可能です。なお、次の場合は「減給の制裁」そのものに該当しません。

- ・制裁処分を受けたことによる昇給停止
- ・格下げ、降職、職種転換による降給
- ・出勤停止処分による賃金不支給
- ・たとえば30分の遅刻による、30分ぶんの賃金控除

東証第1部上場企業の2009年夏季賞与は前年と比べて▲14.4%の過去最大のマイナス

特に製造業は前年比▲18.7%で、非製造業同▲2.1%と比べ減少幅が大きくなっています。

平均支給額は、2.03か月と前年比▲0.43ヶ月。（労政時報調べ）

（編集後記）引き続き、急激な経営環境の変動に伴う相談への対応に追われています。（一ノ宮 俊人）