



Vol.140

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

減額しすぎた減給処分の有効性

1 減給処分の限界

会社から減給の懲戒処分について次のような相談を受けることがあります。「従業員が不祥事を起こしたため、減給の懲戒処分をしようと思います。基本給を10%減額するのは問題ないでしょうか？」というものです。

もうご存知の方も多いかもしれませんが、懲戒処分としての減給については、労働基準法に制限が設けられています。

労働基準法第91条

「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、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。」

条文のとおり、1回の減給処分は、平均賃金の1日分の半額を超えてはならないということになります。ただこれは減給の制裁としておこなう場合の制限であり、人事権の行使により役職を解かれたことによって役職手当が不支給となるような場合は、この条文の制限の問題ではなく、人事権の行使が濫用かどうかという問題になります。

また労基法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」の制限を規定しています。ほとんどの場合、就業規則は、上記の労基法の条文を参考に規定されていると思います。したがって、就業規則そのものは労基法には反していないものの、実際におこなった減給処分が、就業規則や労基法に違反した額を減額しているということになります。

では例えば会社が間違っ、懲戒処分として基本給の20%をカットしてしまったとしましょう。労働者が違法な減給処分であるとして争ってきた場合、減給額が労基法に違反しているので全体として減給処分が無効になるのか、それとも減額しすぎた部分だけが違法、無効で、労基法及び就業規則の範囲内では減給処分は有効なのか、という議論が生じ得ます。

要するに会社が間違いを認めて減額し過ぎた分を返ささえすれば、減給の懲戒処分は有効のまま維持されるのか、それとも懲戒処分としては1つであり減額し過ぎた分を返したとしても全体として違法である以上は無効になるのかという問題です。そして減給処分が有効かどうかは、過去にどのような注意指導歴や懲戒処分歴があったかという、その後の普通解雇や懲戒解雇の有効性に関わることもあります。

2 処分全体が無効になるわけではないとした裁判例

東京地裁の判決で、減給額の制限を超えた減給がなされたとしても、必ずしも処分全体が違法・無効となるものではないとし、制限を超える部分のみが違法・無効になると判示した（労働新聞社・令和7年6月23日第3502号2面掲載）ものがあります。

この事案は、減給額を算定するための平均賃金の算出等に誤りがあり（6カ月分の通勤交通費をそのまま賃金総額に加えて算出等）、結果として減給額の上限を超えていたというものでした。

また使用者側は、減額し過ぎた分について返金していたという経緯もありました。

裁判所は、労基法91条が減給額の制限を設けている趣旨が、減額が多額になり、労働者の生活を脅かす事態を回避する点にあると指摘し、制限を超える減給処分がされたとしても、必ずしも処分全体が違法・無効となるものではなく、制限を超える部分が違法・無効となるに留まると判断しました。

この事案は意図的に違法な減給をしたわけではなく、算定方法を誤ったに過ぎず、規制を潜脱する意図とは認め難い事案だったことや、その違算の額もさほど大きくなかったので、このような判断になりましたが、意図的に20%を減給し続けているというような場合には、金額も大きく、またその期間も長くなるため、どう判断されるかは微妙なところです。

まずは、減給の懲戒処分についてはその額に制限があるということを押さえたうえで、減給額の計算方法を間違えないということが重要になります。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)