



●懲戒処分としての減給と降格に伴う減給の違い

◆「減給」する場合は制限があります。

「懲戒処分としての減給」する際に、労働基準法により「使用者が制裁としての減給を行う場合は、1回の減給の額が平均賃金の1日分の半額を超えてはならず、かつ、減給の総額は1賃金支払期（通常1か月）における賃金の総額の10分の1を超えてはならない」という制限がなされています。

つまり、1懲戒事由ごとに、「日給1万円であれば5000円が上限」、一賃金支払期における減給額の総額は10分の1まで「月給が30万円であれば総額で3万円まで」という制限があります。

もっと減給しなければ制裁の意味がないと思ひ、もっと大きな額を減給をする会社もあります。後になって「減給の制限を超えていた」などと紛争が起これば返金する必要があるので注意しましょう。

◆人事評価に伴い降格した結果、減給になる場合はどうでしょうか？

「懲戒処分としての減給」と、業務の都合や人事上の降格に伴って給与が下がる場合があります。人事評価の結果などによる降格とは、人事制度として、「職務遂行能力」、「職務」、「役割」等により労働者を格付けする仕組のなかで、その格付けが下がった場合をいいます。

通常、給与も格付けに連動しますので、降格された場合は、給与も下がることとなります。この場合は、労働者の担当職務の格付けが下がったり、果たすべき役割の低下に伴う人事上の措置であり、懲戒処分とは異なります。

つまり、人事上の降格に伴う減給については、労働基準法の定める「減給の制限」には該当せず、この制限は適用されません。

◆懲戒処分としての降格はどうなるのでしょうか？

この場合も「格付けが下がる」のに伴って給与は下がるのですが、この点については、降格が懲戒処分としてなされている点で、降格と減給の二重処分にならないかという疑問が生じ得ます。

これについては、行政解釈として、職務ごとに異なった基準の賃金が支給されることとなっている場合に、職務替えにより賃金が低下するときには、降格などの職務変更に伴う当然の結果なので、労働基準法の「減給の制裁には該当しない」とされています。

但し、従来と同一の職務に従事させながら賃金だけ引き下げられる場合には、たとえ「降給」等の名称でも、労働基準法の「減給に該当する」とされており法律上許されません。

◆ヒント

懲戒処分ではなく、人事評価の結果で、役職が外れたり、職務が変わったことに連動した「減給」ならば「制限無くOK」ということです。ここがポイントですね！