

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 精市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

先月の 10 月に 3 回遅刻した従業員がいます。給料から 1 日分を減額しました。

Q. 私は、今年から会社の総務を担当することになりました。そこで、弊社の就業規則の勤務の章の第 50 条（遅刻、早退等）に以下のような規定があります。この条文をそのまま従業員に適用すると従業員の給料を減額しすぎるように思えますが、いかがでしょうか。

第 50 条 従業員は、病気、その他やむを得ない事由で、遅刻、早退、外出するときは予め所長に届け出て、その許可を受けなければならない。

2 前項の遅刻、早退若しくは労働時間中に私用面接等により不就労した場合は、3 時間を超える時は 2 回をもって、3 時間以内の時は 3 回をもってそれぞれ欠勤 1 回に準じて取り扱う。

A. 就業規則の 50 条を基にして実際の事例で考えていくことにします。御社の 1 時間当たりの賃金額を 800 円（平成 24 年 10 月より埼玉県最賃は 771 円）と仮定します。

1 日 8 時間労働で、月に 22 日間の就労日があるとしますと、月額給料は、

$$800 \text{ 円} \times 8 \text{ 時間} \times 22 \text{ 日間} = 6400 \text{ 円} \times 22 \text{ 日間} \\ = 140,800 \text{ 円} \text{ になります。}$$

ここで、従業員 A が、

先月の 10 月の 1 日（月）に 12 分の遅刻

22 日（火）に 11 分の遅刻

31 日（水）に 10 分の遅刻をしたとします。つまり、

合計で 1 カ月に 12 分 + 11 分 + 10 分 = 33 分の遅刻をしたこととなります。賃金の計算については、

労働基準法第 24 条の賃金の全額払いとノーワーク・ノーペイにより

$800 \text{ 円} \times 33 \text{ 分} \div 60 \text{ 分} = 440 \text{ 円}$ を全体の給料から減額することができます。

つまり、従業員 A の先月の給料は

$$140,800 \text{ 円} - 440 \text{ 円} = 140,360 \text{ 円} \text{ となります。}$$

これを 8 時間分の賃金を減額することは、24 条の全額払いに違反します。

労基法 24 条違反は、労基法 120 条により

30 万円以下の罰金に処せられますので気を

つけるべきです。

ここで、御社の就業規則の制裁を規定する条項を調べてみますと、

(制裁)

第 60 条 従業員は、次の各号のひとつに該当する場合には制裁を行なう。

- ・ 正当な理由なくして欠勤、遅刻、早退若しくは私用外出した場合
- ・ 故意または重大な過失により会社に損害を与えた場合

等がある。

(制裁処分)

第 61 条 前条の規定により制裁はその情状により次の区分に従い行う。

- ・戒告 書面を持って当該事項を指摘し、始末書を提出させ将来を戒める。
- ・減給 給料を一定期間減らして支給する。但し、減給は 1 回につき給料の 10 分に 1 を超えない額とし、12 カ月を超えることはできない。とあります。

ここで、御社の就業規則の 50 条の 2 項の前項という用語を無断で変えて制裁条項に移すことを考えます。労基法 91 条の制裁規定の制限（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総額の十分の一を超えてはならない。）によって、減給は遅刻 1 回について 1 日分の半額つまり、 $6,400 \text{円} \div 2 = 3,200 \text{円}$ とし、それが 3 回つまり 3 事犯なので、 $3,200 \text{円} \times 3 = 9,600 \text{円}$ となります。

9,600 円は、1 か月の給料 140,800 円の 10%つまり 14,080 円未満なので制裁制限要項はクリアしています。しかしながら、いきなり減額をすることは就業規則にもうたっておりません。

まず、戒告として、始末書等を書かせなければならない。いずれにしても、御社の就業規則第 50 条の 2 項の賃金の算出方法は、間違えなので早急に訂正することをお勧めします。つぎに、悪質な遅刻早退についての対応は、就業規則の第 60 条や 61 条に整備することをお勧めします。

労働契約法が一部改正されます。

今回の法案の取りまとめをした厚生労働省労働基準局労働条件政策課長の 田中誠二さんが今年の 5 月 14 日に経営法曹会議で講演会を実施しました。その全文を私河原が手に入れることができました。これってすごいと思いませんか。11 月 14 日（水）の段階では、ハローワークの指導官も労働基準監督署の監督課長も例えば、1. 無期労働契約への転換（労働契約法第 18 条）の説明のところのクーリング・オフについての細部の項目までは、まだ知らされていないのが現状です。しかしながら、今回は、紹介で労働契約法についてかきます。

改正の 3 つのルール

1. 無期労働契約への転換（労働契約法第 18 条）

有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えた時は、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

2. 雇止め法理の法定化（労働契約法第 19 条）

最高裁判例で確立した雇止め法理がそのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

3. 不合理な労働条件の禁止（労働契約法第 20 条）

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

今回の改正法の趣旨は、有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合における無期労働契約への転換などを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図ることにあります。1 については、1 年の労働契約を 5 回繰り返した場合、6 回目の 1 年契約の間に労働者から無期への申し込みがなされると、6 回目の労働契約後は無期の労働契約に転換するということとなります。ここで、3 回繰り返した後 6 カ月以上の空白期間を設けた場合は、今までの労働契約期間は、リセットされて、初期状態になるということになります。