

Legal Networks

02

減給の制裁の限度額って？

セブンイレブン、病欠のバイトに「ペナルティー」不当に減給

セブンイレブン・ジャパンの加盟店が1月、アルバイトの女子高生のバイト代から風邪で2日欠勤したペナルティーとして、9,350円を差し引いていたというニュースが報じられました。

親会社のセブン&アイ・ホールディングス広報センターによると「欠勤時に代わりに働くアルバイトを探せなかったことによるペナルティー」として加盟店側は時間給935円の10時間分である9,350円を、1か月25時間分の給与23,375円から差し引いたと説明しているそうです。

これが労働基準法違反だとして取り上げられていますが、何がいけなかったのでしょうか？

今回の場合のように、従業員が実際に働いた分以下の給与しか払わない、遅刻・早退・欠勤の時間に対する給与額を超える額を給与から差し引くというのは「減給の制裁」にあたります。

使用者が企業秩序を維持するために、制裁（懲戒）をあたえること自体には法律上、問題はありせん。

ただし、減給によって制裁をあたえることに額の制限があるのです。

◇1回の事案に対する減給額が平均賃金の1日分の半額を超えてはならない。

◇制裁事案が複数ある場合でも、減給総額が一賃金支払期の賃金総額の10分の1を超えてはならない。

（労働基準法第91条）

今回のニュースの制裁は、この限度額を超えています。

さらに、従業員が欠員したときの人員確保は、使用者側に措置を講じる義務があると言えますので、**ペナルティーの事由も不適切**だと考えられます。

過去の判例では、使用者が従業員を懲戒するためには、あらかじめ就業規則において懲戒の種類と懲戒事由をさだめておくことが必要である、とされています。

貴社の就業規則では懲戒について、どのようにさだめられているかチェックしてみてください。



リーガルネットワークスが 東京都働き方改革宣言企業に承認されました

このたび、当事務所リーガルネットワークスは、東京都が承認する「働き方改革宣言企業」として東京都のホームページに企業名が公表されました。

これは労働時間や休み方に関して問題分析や課題検討、制度導入などを実施した企業がその取り組みを宣言するもので、東京都からの奨励金を活用して実施することも可能となっております。

（現在は申請企業の募集を中断している状況で、4月頃に再度申し込み受け入れが始まるとの情報があります。）

奨励金についてもご覧いただけますので、ぜひ、東京都のホームページを検索してみてください。

ご興味のある会社様はご相談くださいませ。

TOKYOはたらくネット→検索→
働き方改革宣言企業→各社宣言書

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/hatarakikata/sengensho/list.html>

2月の労務管理スケジュール

労務

2/1~2/28

1月分の社会保険料の納付

税務

2/1~2/10

1月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付



Legal Networks
CORPORATION

社会保険労務士事務所リーガルネットワークス

〒160-0022
東京都新宿区新宿1-36-12サンカテリーナビル6F

<http://www.kintaikanrikenkyuio.io>
TEL:03-6403-0861

2017.2月号