

出勤停止

(徳島県労働委員会)

相談内容

私の同僚への発言が問題となり、1ヶ月の出勤停止処分となりました。私も軽率な発言だったと反省していますが、1ヶ月分もの賃金を受けられないと生活に響きます。労働基準法に制裁規定の制限があったと思うのですが、私の場合には当てはまらないのでしょうか。

お答え

就業規則に出勤停止の制裁規定があり、懲戒処分として出勤停止を命じられた場合、出勤停止の期間が公序良俗に反するなどの特別の事情のない限り、その処分は一応有効なものと考えられます。

労働基準法第91条には懲戒処分である減給の制裁について、「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の総額の10分の1を超えてはならない」との規定があり、出勤停止期間中の賃金が支払われないことから、あなたは、この「減給の制裁」規定が適用になると思われたのではないのでしょうか。

しかしながら、出勤停止処分によって現実に働いていないわけですから、原則として、その期間中は賃金が支払われません（ノーワーク・ノーペイの原則）。したがって、「賃金の減額」ということにはあたらず、あなたの場合、労働基準法第91条の「減給の制裁」規定は適用にならないことになります。

ただその一方で、出勤停止の期間に明確な法律上の規制はありませんので、あなたが受けた1ヶ月という出勤停止期間が、妥当なものであったかということについては、下記の行政解釈も参考にしながら、会社とよく話しあってみることをお勧めします。

【行政解釈】

就業規則に出勤停止及びその期間中の賃金を支払わない定めがある場合において、労働者がその出勤停止期間中の賃金を受けられないことは、制裁としての出勤停止の当然の結果であって、通常額以下の賃金を支給することを定める法第91条の規定には関係ない。但し、出勤停止の期間については公序良俗の見地より当該事犯の情状の程度等により制限のあるべきことは当然である。(昭23.7.3基収2177号)