

# 上野事務所ニュース

25年11月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail ueno@athena.ocn.ne.jp

## 減給の制裁について

### 【減給の制裁とは】

減給は、実際に生じた損害額に対してする損害賠償とは異なります。職場規律に違反した労働者に対する制裁として、賃金から一定額を差し引くことをいいます。

減給の制裁については、労働基準法にその内容が定められており、減給する場合のポイントは以下の通りです。

1. 就業規則に懲戒規定が定められていること。
2. 1回の減給額は、平均賃金の1日分の半額を超えないこと。
3. 1賃金支払期において減額できる額は、その賃金総額の10分の1以内でなければならないこと。

減給の制裁を行う場合、その内容を就業規則に規定しておく必要があります。また、複数の事案に対する減給の総額が、月額額の10分の1を超える場合は、制裁を次月の賃金に繰り越して行うことや、賞与で清算することも可能です。

### 【減給の具体例】

度重なる注意にもかかわらず改まる気配がなく、その後も再三の遅刻を繰り返しているため、遅刻3回に対して減給の制裁を行うこととしたケース。

従業員の平均賃金が10000円の場合、遅刻1回あたりの減給額を、平均賃金の半額5000円とすると、1賃金支払期の減給の総額は5000円×3回=15000円となります。これが1ヶ月の賃金総額の10分の1以内でなければなりません。

## 家族従事者の労災の取扱いについて

仕事中にケガをして労災保険で病院にかかろうとした際、家族従事者（勤めている会社

の代表者と同居・別居している代表者の親族のこと）の中には、労災保険が適用されず、労災保険では病院にかかることができない人がいますのでご注意ください。

家族従事者が、労災保険に適用されるかどうかの主なポイントは以下のとおりです。

### 【同居の親族の場合】

- ・他に労働者がいて、その労働者と同じような条件で働き、同じような賃金をもらっているか

### 【別居の親族の場合】

- ・出勤管理されているか
- ・賃金払いで給与を受けているか
- ・業務決定権や契約権がないか
- ・次期の代表者となる予定ではないか

◆上記の内容にあてはまらない人でも、特別加入をすれば労災保険に加入できます。

特別加入の保険料は、1日の賃金（給付基礎日額）を3500円から25000

円の間で選びます。病院での治療費が補償されるまではどの給付基礎日額を選んでも補償は同じですが、休業補償を受ける場合、給付されるのは給付基礎日額の8割です。

年間保険料は、年間の賃金（選んだ日額×365）に業種別の保険料率をかけた額です。

#### 【具体例】

給付基礎日額 10000 円、業務内容が小売業の場合

$10000 \text{円} \times 365 \times 3.5 / 1000 = 12775 \text{円}$

労災保険は労働者保護を目的とした保険なので、原則として役員や、社長と同居の親族などは対象となりません。

工作中的の負傷については健康保険が使えませんが、当事務所では、「労災保険特別加入」をお勧めしています。これは、労働者と同様の仕事をしている時の被災に関しては、役員の方でも労災として保護する制度です。

特別加入するにあたっては、給付基礎日額（1日当たりの報酬）を、5千円から1万円までは千円刻みで、1万円から2万4千円までは2千円刻みで上限の2万5千円まで選ぶことができ、選んだ日額の365日分に労災保険料率をかけた保険料を納めます。

もしもの時には治療の現物給付のほか、休業1日につき日額の8割が休業補償として支給されます。

## Q&Aなぜなにどうして？



**Q**；年次有給休暇のことで質問です。

月初めに月末付けの退職の申し出をしてきた従業員が、残りの出勤日数に対して、残っている有給休暇を全て使って辞めたいと申し出ています。引継ぎをいっさいせずに退職されては

業務に支障が生じますし、他の従業員へかなりの負担にもなります。今回の場合、たとえ有給休暇が残っていたとしても、本人の申し出のとおりには有給休暇を与えなくてはいけないのでしょうか？

**A**；【年休について】労基法の年次有給休暇の制度（39条）は、休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を労働者に与えることにより労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることを目的とするものですが、年休をいかなる目的に利用するかについては、制限を設けていません。

【時季変更権について】年休の時季変更権は、労働者が請求した日を変更して、他の労働日に休暇をとるよう求める権利です。他の労働日に年休を取ることが前提ですので、労働者が退職までの出勤日数をすべて休暇とする年休の請求を行った場合、年休を与えないということはできず、事業の正常な運営を妨げる場合でない限り認めざるを得ないと考えられています。

【今回の対応】今回のように引継ぎをいっさい行わない退職の場合、実際に業務に支障が生じることがあります。他の従業員への負担もはかりしれません。就業規則に業務の引継ぎを義務付けている場合、これを怠ったことで懲戒の対象とすることもあります。

引継ぎが必要である場合は、具体的に引継ぎの内容やそれに必要な日数の年休は認められないことを本人と話し合うべきです。本来、退職までに消化できない「年休の買い上げ」の必要はありませんが、例外として出勤した日数分の年休は別途支払うことで対応するのがよいでしょう。今回のような場合は、年休を買い上げしても違法とはみなされません（S30.11.30基収第4718号）。