



こちら企業の労働110番です。
電話の主は小売店経営の社長さんでした。
ご相談の内容は「レジのつり銭が5000円程度合わず、レジ係のパ

ト社員がごまかしていると思うので、合わなかったお金の返済とペナルティとして2万円を賃金から減額したい」との内容でした。なお、会社では現在14人の社員を雇用し

船岡社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会専門相談員
社会保険労務士 船岡和彦

懲戒処分の留意点

ていますが、就業規則は作成しておらず、こういった事も今まで無かったため、どう対処すればいいのかとのご相談でした。業務上の服務規律や業務命令に違反し、社内秩序を乱した労働者に対して、使用者が制裁として行う処分を懲戒処分といえます。

とになるため、労働者の非違行為が懲戒事由に該当するからといって、直ちに処分が認められる訳ではありません。仮に懲戒処分の存在が認められる場合であって

懲戒処分の種類は、その行為の程度に応じて、けん責・戒告、減給、出勤停止、懲戒解雇などがあります。労働者に不利益を与えること

も、懲戒処分が有効とされるためには、
①懲戒処分の理由となる事由（今回の場合は故意に会社の金銭を搾取すること）と懲戒の種類・程度が、就業規則等に明記されていること（罪刑法定主義）



②懲戒処分は、同様の事例について先例を踏まえて同一程度の処分にすること（平等扱いの原則）
③懲戒処分は、規律違反の種類・程度その他の事情に照らして、重すぎないこと

（相当性の原則）
④就業規則等で懲戒委員会の討議を経ることや、労働者本人に弁明の機会を与えること（適正手続）
などの要件が必要であり、これらを欠いた懲戒処分は懲戒権の濫用となり、その処分は無効と判断される場合があります。

分はできないと考えられます。
なお5000円の返済については、不正行為が証明できれば当然請求は可能ですが、お客様からの金銭の受領ミス等によって、つり銭が合わなくなった場合などは、業務

従って今回のケースで懲戒処分を行うためには、前記の要件はもろろんですが、合わせてパート社員がつり銭をごまかした不正行為を、会社が立証できない限り、懲戒処分はできません。

を行う上での軽微な過失に基づくものと判断されるため返済を求めるとはできないと考えられています。さらに賃金から2万円を控除することは、減給処分にあたりますが、仮につり銭をごまかしたことが事実だとして、処分を行う場合でも労基法第91条の減給制裁の要件では、一回の減給額の上限は、パート社員の平均賃金の一日の金額の半額までと規定されており、これを超える額を賃金から減額することはできません。

会社へは以上のアドバイスを行いながら、ごまかした確固たる証拠も見つかっていないことを踏まえ、今回は本人に対して、つり銭の取り扱いについての厳重注意に留め、今後早急に金銭等の取扱規定や懲戒処分・手続等を盛り込んだ就業規則を整備して頂くことをお勧めしました。
（労働実務基礎講習講師）