

# 相談室 Q&A

## 賃金関係

### Q 通勤途中に病人を救護して遅刻したとの申告に対し、欠勤控除を適用してよいか

ある社員から「通勤途中の道路で高齢者が倒れ、救急車を呼ぶなどの救護活動を行っていたため、30分ほど遅刻した。自身の落ち度による遅刻ではないため、始業時刻どおり出勤したことにしてほしい」との申し出がありました。当社では、電車などの遅延により遅刻した場合は遅延証明書の提出をもって賃金を控除しない取り扱いとしていますが、今回のケースでは、同人が主張する救護活動に従事した証拠がありません。この場合、欠勤控除を適用してもよいのでしょうか。それとも、特別な取り扱いをする必要があるのでしょうか。

(東京都 F社)

A ノーワーク・ノーペイの原則により理由の如何を問わず遅刻分に相当する賃金を控除することは許される。ただし、就業規則等の規定をもって、一定の場合に賃金を控除しない取り扱いをすることも可能。したがって、特別な取り扱いを認めるか否かについては、当該規定に従い、証拠の有無または社員の申し出の信用性を検討し、ある程度の裁量をもって判断することができる

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

## 1. ノーワーク・ノーペイの原則

労働契約法6条は、「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」旨、規定しています。

もっとも、当該条項は労働契約が成立する条件について規定したものであり、使用者が賃金を支払う法的根拠や、賃金の発生根拠について規定したものではありません。

そこで、労働契約法の基本法である民法の規定を見てみると、民法624条は、「労働者は、その約した労働を終わった後でなければ、報酬を請求す

ることができない」と規定しています。

このように、労働者は、その報酬である「賃金」を「約した労働」を行った後でなければ使用者に対し請求することができないわけですから、労働をしなければ賃金も発生しない、または、現実に労働した分しか賃金を請求できないこととなります。これを「ノーワーク・ノーペイの原則」といいます。

この「ノーワーク・ノーペイの原則」は、労働者が仕事(労働)をしなかった「月」や「日」のみならず、「時間」や「分」単位でも賃金が発生しないことを意味しますので、通勤時に「遅刻」した場合も、当然、始業開始時刻から実際に出勤し

た時刻までの間の賃金が発生しないこととなります。

ただし、「ノーワーク・ノーペイの原則」は、①労働しないことについて、労働者に責任がある場合、②労働しないことについて、労働者および使用者の責任ではない場合——のみに適用され、使用者の責任（例えば、使用者の都合による職場の閉鎖など）の場合には適用されないという点に注意が必要です。

なお、職場においてよく問題となるテーマの一つに、「制服が定められている職場において、着替えの時間は労働時間に含まれるか」というものがあります。このテーマも、「ノーワーク・ノーペイの原則」からすると、「所定の場所で実際に仕事（労働）できる時刻から賃金が発生する」、すなわち、実態として使用者の指揮命令下でない着替えや準備の時間は労働時間に含まれないので、賃金は発生しないという結論を導くことができます。

## 2. 賃金控除の是非の取り扱い

上記のとおり、理由の如何を問わず遅刻分に相当する賃金を控除することは許されますが、使用者において、一定の場合に賃金控除をしない旨の規定を設けることも可能です。

例えば、電車などの公共交通機関の遅延などを理由とする遅刻や、選挙権の行使を理由とする遅刻など、労働者の私的な理由によるものではない遅刻の場合において使用者が賃金控除をしない取り扱いをすることは、労働者の不利にならないものである限りにおいて特段、労働基準法に違反するものではありません。

もっとも、どのような場合に賃金控除をしないのかについては、労働者にとっての予見可能性を確保するために、あらかじめ就業規則などに明記しておく必要があります。

## 3. ご質問における結論

ご質問では、「通勤途中の道路で高齢者が倒れ、救急車を呼ぶなどの救護活動を行っていた」ことを理由とする遅刻ですが、「ノーワーク・ノーペイの原則」を当てはめれば、理由の如何を問わず遅刻分に相当する賃金を控除することは許されます。

もっとも、社員からすれば「では、高齢者を見捨てて出勤しろ、というのか」といった意見もあることでしょう。しかしながら、現行法では、交通事故が発生した際の運転者や同乗者に相手方などの負傷者の救護義務が課されていることを除き、一般的な「負傷した者に対する救護義務」はありません。

したがって、倫理上の問題や道義的な問題はともかく、法律上は「ノーワーク・ノーペイの原則」の適用を回避することはできません。

では、社員が納得できる解決を導くためには、どのように対応すればよいでしょうか。

現実的な対応としては、やはり就業規則や賃金規程に、例えば、以下のような賃金控除の例外に関する規定を設け、ある程度、裁量をもたせることで、妥当な解決を導くことが考えられます。

社員の責任ではない遅刻のうち、公共交通機関や公的機関等が発行する証明書等を提出することができる場合、または、これらを提出できない場合において状況を説明した弁明書を提出した場合において、会社が正当な遅刻であると認めるときは、当該遅刻分の賃金控除をしないことができる。

ご質問の場合でも、たとえ、証明書等の証拠がなくとも、「救急車を呼ぶ」ほどの大事があったのであれば、高齢者が倒れた場所、高齢者の様子・風貌、時刻、救急隊員と交わした会話の内容、搬送先の病院名などを聴取したり、119番通報した携帯電話等の履歴を閲覧したりすることにより、大抵の場合、真実かどうかを判断することができるはずです。