

Nabeshima Labor Management

➤ 欠勤控除の計算方法について

ノーワーク・ノーペイの原則に基づき、欠勤をした場合に、その日数に応じた賃金を控除すること（＝**欠勤控除**）が認められています。しかしこの欠勤控除について、法律上、明確な計算方法は定められていません。今回は、月給者の欠勤控除を例に、計算方法やメリット・デメリットについてご紹介いたします。

※「割増賃金」や「最低賃金」は、労働基準法で定められた方法にしたがって計算する必要があります。ご注意ください。

方法① 1か月あたりの平均所定労働日数で割る

欠勤控除額＝**対象給与月額**÷**1か月あたりの平均所定労働日数**×**欠勤日数**

（例）月額 **210,000 円**、年間の労働日 252 日（年間休日 113 日）の従業員が、**20 日**欠勤したとき
この場合、まず年間の労働日を 12 で割り、1 か月あたりの平均所定労働日数を求めます。

→ $252 \text{ 日} \div 12 = \mathbf{21 \text{ 日}}$

これを計算式に当てはめると、

→ $\mathbf{210,000 \text{ 円} \div 21 \text{ 日} \times 20 \text{ 日} = 200,000 \text{ 円}}$ こちらが欠勤控除額となり、支給額は **10,000 円**です。

メリット

・いつ欠勤しても同じ単価で計算されるため、不公平感がない

デメリット

・年間の所定労働日数が決まっていない場合は計算できない
・控除しすぎることや、控除しきれないことがある

※控除しすぎた分は、労働基準法第 91 条で定める「減給」の制裁にあたりとされており、注意が必要です。

（例）月 **200,000 円**、1 か月平均所定労働日数 **20 日**、その月の労働日 21 日のうち **20 日**欠勤・**1 日**出勤したとき
欠勤控除額： $\mathbf{200,000 \text{ 円} \div 20 \text{ 日} \times 20 \text{ 日} = 200,000 \text{ 円}}$ 支給額：**0 円**

この場合、1 日出勤しているにもかかわらず、その月の給与全額が欠勤控除されてしまいます。さらに、この例で 21 日欠勤すると控除額が 21 万円となり、本来の支給額を上回ることになります。

（例）月 **200,000 円**、1 か月平均所定労働日数 **20 日**、その月の労働日 **19 日**を全て欠勤したとき
欠勤控除額： $\mathbf{200,000 \text{ 円} \div 20 \text{ 日} \times 19 \text{ 日} = 190,000 \text{ 円}}$ 支給額：**10,000 円**

この場合、全て欠勤しているにもかかわらず、支給額が発生することになります。

方法①を応用した計算方法の例

●あらかじめ定めた日数を基準として、控除と支給を切り替える方法

基準を α 日（10 日、15 日等）と定めたとき、欠勤日数が α 日以下の場合は方法①で欠勤控除を計算し、 α 日を超える場合は**支給額**を計算することで、控除のしすぎを防ぎます。

支給額＝**対象給与月額**÷**賃金計算期間の所定労働日数**×**出勤日数**

基準は 10 日、月額 **210,000 円**、その月の労働日 **21 日**のうち、**6 日**のみ出勤（10 日を超える欠勤）の場合

→ $\mathbf{210,000 \text{ 円} \div 21 \text{ 日} \times 6 \text{ 日} = 60,000 \text{ 円}}$ 欠勤控除するのではなく、この金額を**支給**します。

方法② 賃金計算期間ごとの所定労働日数で割る

欠勤控除額＝**対象給与月額**÷**賃金計算期間の所定労働日数**×**欠勤日数**

（例）月額 **210,000 円**、賃金計算期間（1 か月）の労働日 **20 日**の従業員が、**15 日**欠勤したとき

この場合、そのままの数字を計算式に当てはめることで、欠勤控除額の計算ができます。

→ $\mathbf{210,000 \text{ 円} \div 20 \text{ 日} \times 15 \text{ 日} = 157,500 \text{ 円}}$ こちらが欠勤控除額となり、支給額は **52,500 円**です。

メリット

・所定労働日数をそのまま用いるため、計算がしやすい
・年間の所定労働日数が決まっていない場合でも計算できる
・控除しすぎることや、控除しきれないことがない

デメリット

・賃金計算期間ごと所定労働日数が変動するため、欠勤するタイミングによって控除額に差が生じる

（例）月 21 万円の場合の控除額（日額）

所定労働日数 21 日の場合：日額 10,000 円（210,000 円÷21 日）

所定労働日数 19 日の場合：日額 11,052 円（210,000 円÷19 日、端数切り捨て）

※法律上、1 円未満の端数は四捨五入することとされていますが、労働者の有利となるよう、切り捨てで計算することも可能です。

方法②を応用した計算方法の例

●年間で最も所定労働日数の多い月の所定労働日数で割る方法

欠勤控除額＝**対象給与月額**÷**年間で最も所定労働日数の多い月の所定労働日数**×**欠勤日数**

この方法では、毎月同じ日数で割ることにより、賃金計算期間ごとの控除額の差をなくすることができます。ただし、所定労働日数の少ない期間で全労働日を欠勤した場合、控除しきれない額が発生します。

◆欠勤控除の取り扱いは、就業規則や賃金規程等でしっかりと規定しておく必要があります。

《筆者：海津》

お知らせ

●12/2 以降、水色の健康保険証は使用できなくなります

昨年 12 月 1 日まで協会けんぽより発行されていた水色の健康保険証は、今年の 12 月 1 日に有効期限を迎えます。12 月 2 日以降は、**マイナ保険証**または黄色い**資格確認書**のいずれかをご使用ください。

なお、お手元の健康保険証は 12 月 2 日以降返却不要となり、ご自身で破棄していただけます。

※黄色い資格確認書については、退職や扶養削除の際、引き続き要返却となります。



使えるのは 12/1 まで

●被扶養者状況リストによる被扶養者資格の再確認について

10 月下旬から 11 月中旬にかけて、「被扶養者状況リスト」による被扶養者資格の再確認を実施しております。年収額や仕送り額等の確認が必要となる場合がございます。ご協力をお願いいたします。



企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します



社会保険労務士法人 **鍋島事務所**

〒321-0923 宇都宮市下栗町 2750-2

TEL：028-635-9752 FAX：028-635-9298

ホームページ <http://www.nabeshima-sr.or.jp>

E-mail：nabeshima@nabeshima-sr.or.jp

