

● 全休でも、計算上は給与がもらえる矛盾 ●

給与計算
実務と建前

合理的な欠勤控除の方法



欠勤や月の途中で入・退職があったときは、ノーワーク・ノーペイの原則の下、日割りで控除するのが一般的。ところが全休なのに規定上は給与が支給されるなどの不合理な例がたまに見られます。原因の一つに賃金規程の内容と実際の計算方法との不一致があります。例えば規程の立案者と実務担当者が別人だと、リアリティーに欠ける規定が生まれ、こうしたことが起きがちです。今月はこの問題を取りあげてみました。

■ 給与がマイナスになることも・・・

安宅産業(株)の給与の×日は月末。規程によると欠勤1日につき給与の22分の1をカットとされている。8月に熱中症で1週間欠勤した者がいたため、給与担当者は普段どおり日割りでカットしたものの、どうも腑に落ちない点があるので、上司の総務課長に聞いてみたところ・・・

「今更ながらの疑問ですが、22分の1というのはどこから来た数字なんですか」

「1 か月所定労働日数を年間で平均すると概ね 22 日だから、それを持って来たんだろう。それがどうかしたのかい？」

「8 月はお盆休みがあるので、8 月は全部休んでも 20 日の欠勤となりますが、規程の方法で賃金カットすると、22 分の 20 しかカットできず、全休なのに 2 日分支払わなければならないことになりますよ」

「理屈ではそうなるが、全休ならば給与はゼロでないと変だよなあー」

「逆に 10 月は所定労働日数が 24 日あるので、2 日出勤して 22 日欠勤したような場合、計算上は、給与がゼロになってしまいます」



< 月間平均所定労働日数が 22 日で、月給額 22 万円の人 >

・ 所定労働日数「20 日」の月に全休すると-----

220,000 円 - 220,000 円 × 20/22 = 20,000 円 → 全休でも 20,000 円が支給？

・ 所定労働日数「24 日」の月に、2 日出勤し、22 日欠勤すると-----

220,000 円 - 220,000 円 × 22/22 = 20,000 円 → 2 日出勤でも給与がゼロ？

・ 所定労働日数「24 日」の月に、1 日出勤し、23 日欠勤すると-----

220,000 円 - 220,000 円 × 23/22 = -10,000 円 → 1 日出勤だと給与がマイナス？

「計算上はゼロでも、出勤した以上は、その分は払わないとおかしいですね。」

■ 月によって単価が違って良い

「それなら、こうしたらどうだろう。欠勤が少ない場合は22分の1をカットする(以下、控除方式)こととし、逆に多い場合は22分の1に出勤日数を掛けた金額を支給する(以下、加算方式)。例えば、1日だけ出勤ならば、どの月も給与の22分の1を支払えば済むだろう」

「お言葉ですが、おっしゃる方法で計算してみたところ、やはりおかしいことが起きます。例えば、24日ある月に、欠勤4日までは22分の1の控除方式をとり、欠勤5日以上は加算方式をとると、欠勤4日より欠勤5日のほうが、給与額が多くなるという逆転現象が起きます」

	欠勤日数	出勤日数	カット額	給与額
控除する ↓	1日	23日	1万円	21万円
	2日	22日	2万円	20万円
	3日	21日	3万円	19万円
	4日	20日	4万円	18万円
加算する ↑	5日	19日	(5万円)	19万円
	6日	18日	(6万円)	18万円

5日欠勤したほうが、給与が多い？

- 当月の所定日数で割るのが合理的！ -

このような問題に対処できる方法として、1年間の平均をとらず、当月の所定労働日数で日割り計算する方法があります。つまり、所定労働日数が24日の月は欠勤1日について24分の1をカットし、20日の月は20分の1をカットするという方法です。

この方法をとれば、2日労働したのに計算上給与がゼロになるとか、全休なのに給与が支給されるということは避けられます。

Q1. この方法だと、欠勤1日についての日額が月によって異なりますが、問題はないか？

A1. そもそも、月給というのは、労働日数が少ない12月も、労働日数が多い7月も同じ額が支払われるものです。法的には、給与は必ずしも労働時間に依じて支払う義務はないからです。だからこそ、月給制というわけで、その意味では月によって日額が異なるといえど的確な方法といえます。

Q2. 月の中で入社または退職した場合はどのように日割り計算すべきか？

A1. よく散見されるのが、在籍日数をその月の暦日数で按分する方法です。例えば5月7日に入社した場合は5月6日までを除く、31日分の25日相当額を支給するというやり方。しかし、5月2日から6日まで連休で公休日だと、所定労働日のうち、不就労日は5月1日しかないにもかかわらず、公休日も含めた6日分が減額されるという不合理な結果になります。

こうした場合は所定労働日のうち非在籍日を<不就労日>と置き換えて欠勤の場合と同様に、その月の所定労働日数で按分するのが理に適っています。

下世話な話ですが、入社前の日を<欠勤控除>と給与明細に記載するのは勤怠的に負のイメージを与えるため、欠勤も含めて<不就労控除>という呼称に統一するのが有用です。

■ 時間単位の不就労の考え方

ここまでは、＜1日単位＞の不就労を取り上げましたが、次は＜時間単位＞の不就労に触れてみます。遅刻や早退はもとより、育児・介護を要する方や妊産婦が通院のために1日の一部だけ、就労を免除してもらった場合、あるいはフレックスタイム制を採用している事業所で清算期間の総労働時間数に足りない場合が、本ケースに当てはまります。

こうした場合はどのような計算方法で減額すべきか。

日割で控除する場合には当月の所定労働日数で按分するのが良いと述べましたが、それと整合をとるには、「1日の所定労働時間数×当月の所定労働日数」をもって時間按分すべきです。例えば、1日8時間労働の人が、所定労働日数が20日ある月に1時間の不足があれば、160時間分の1を控除するわけです。

- 割増単価と控除単価の違いとは -

これについては、残業代の単価(以下、割増単価)との整合がとれないという疑問をいただくことがあります。すなわち、残業により加算するときの時間単価(=1.25の割増率を掛ける前の単価)は毎月同じ()なのに、時間数が不足したときに控除される時間単価(以下、控除単価)は月によって違うのは、変だという疑問です。

()割増単価は基礎賃金を＜当月の＞ではなく、年間の月平均所定労働時間数で割って算出します(労基法施行規則19条)。もっとも当月の所定労働時間数をもって、割増単価を設定しても、ただちに違法とはいえないものの、所定労働時間数が多い月だと、割増単価が年平均ベースのものよりも低くなり、問題が生じます。

私見ですが、以下の理由により割増単価と控除単価の使いわけは可能と考えます。

- 割増単価と控除単価はそもそも基礎となる賃金が違う。前者は固定給であっても、家族手当や単身赴任手当は除外できるので、通常はこれらを含めない。それに対して後者は家族手当や単身赴任手当があった場合はこれらも含めて日割で控除するのが普通(例えば、全休の場合、基本給はゼロでも、家族手当は満額支給することはない)。
- 控除単価の設定がまずいと、全休でも給与が出たり、出勤でも給与がマイナスになることがあるのでどうしてもその月の所定労働時間数に拘束される。それに対して、割増単価はどのような設定であろうと、少なくとも給与が基本給を割り込むような心配はなし。その意味で月給制の場合は両者の単価が違って仕方がない。

- 労務管理のあり方にもメスを入れるべき -

話は戻りますが、育児・介護等のために1日の一部だけ就労が免除された場合はその免除された時間帯は無給、つまりカットすると規定するのが一般的です。ならば遅刻や早退があったとき、きちんとその時間の長さに応じてカットしているのか？意外と大目に見られているケースが多々あります。育児・介護等といった社会的に意義のある不就労をカットの対象とし、遅刻や早退は大目にみるというのも奇異な話であり、規定や運用の見直しに際しては、考え方に矛盾がないか、合わせてチェックすることも大事なことです。

欠勤した月の定額残業代

欠勤日数に応じて減算できるのか？



当社は、月額5万円の定額制の残業代を支払っています。法定の割増賃金が5万円を超える月は5万円を超過した分を、下回る月は定額の5万円を支払っています。ところで、欠勤した場合、欠勤日数の2日分に相当する残業代を日割りでカットしてもよいでしょうか。

■ 条件付の定額残業代

月次給与として、残業代を定額で支給すること自体は必ずしも違法ではありません。もっとも法律上支払うべき時間外割増手当(以下、法定割増賃金)が定額の残業代を上回る場合は、その上回る分を支払われていることが必要です。



逆に言うと、残業が全くない月も、または1か月のうち半分欠勤した月も<定額>で支払うことを意味します。極端な例ですが、全休の月でも支払うという理屈になります。もっとも、あまりにも労働時間数が少ない場合にも定額というのも抵抗感がありましょう。そのため、例えば、法定割増賃金が1万円以下の場合は定額の残業代を1万円に、2万円以下の場合は定額の残業代を2万円と、段階的に定めることも可能です。

■ 超過分の差額精算に要注意

さて、ご質問の主旨は「定額の残業代から欠勤日数分を日割りで控除する」、換言すると「欠勤日数に応じて控除する」という、条件付の定額残業代でも、問題はないかということです。これは前述の考え方と主旨を同じくしており、規定で定めること自体は違法とはいえません。

ただし、計算上、以下の点に要注意。

例えば、定額の残業代が5万円、当月の所定労働日数を20日とすると、2日の欠勤によって、 $5万円 \div 20日 \times 2日 = 5千円$ が控除され、定額残業代が5万円から4万5千円に目減りすることになるからです。仮に法定割増賃金が5万2千円だったとすると----

・欠勤がない場合 → 「5万2千円 - 定額残業代5万円 = 2千円」の支払いで済む

・欠勤が2日あった場合 → 「5万2千円 - 定額残業代4万5千円 = 7千円」の支払いを要す

ならば、定額の残業代は欠勤控除対象としないほうが、総支給額を抑えられるのか？それは一概には言えませんが、総じて残業が少ない場合は定額の残業代を欠勤控除の対象にしたほうが総支給額は少なくなります。

しかし、欠勤や実際の残業時間数に応じて減算するくらいならば、何のための「定額」なのかという疑問も残ります。残業時間数に応じて支給するという本来の方法を何故とらないのか？

卑近な例ですが、節約のため、1円でも安い店がないかスーパーのチラシを血まなこでチェックする主婦がレジでは一転してつり銭はいらない、と言っていることにも通じるからです。