

従業員が遅刻・早退した時の賃金は控除できますか？

Q、従業員が遅刻や早退した際には、賃金を控除してもよいのでしょうか。

また、30分の遅刻で1時間分の控除をすることはできますか？

A、賃金支払いの原則の1つに「全額支払い」があります。実際に労働を行わなかった部分に対しての賃金を支払う必要はありません。遅刻・早退の際はノーワーク・ノーペイの原則にならない、相当分の賃金を控除することができます。

給与計算において時給者であれば遅刻・早退を除き、実際に労働した時間数に時給をかけます。月給者であれば、1か月の総支給額を所定労働時間で割って時間単価を算出し、それに欠勤時間をかけた額を控除します。

しかし、今回のように、30分の遅刻・早退に対して1時間分の賃金を控除すると、実際に労働した時間分も控除してしまうため賃金の未払いが発生し、不当な扱いとなります。

もし、制裁としての控除をしたい場合は、以下の3つの要件を満たす必要があります。

- ①就業規則に減給を定めている。
- ②1回の控除額は平均賃金1日分の半額を上限とする。
- ③控除の総額は1支払い期の総額の10分の1を上限とする。

そして、1か月分の中で控除しきれない場合は翌月に繰り越します。

また、皆勤手当を設けている場合、遅刻・早退がないことを条件としていれば、皆勤手当を不支給にすることに問題はありません。

以上のように、賃金の控除は必要な分だけできますが、過度な減給をしないよう注意も必要です。

賃金関係はトラブルに発展しやすいので、労使間の関係を良好に保つためにも疑問に感じたら労働基準監督署へお問い合わせください。