

遅刻・早退時の取扱いについて

Q 従業員が遅刻や早退をした際は有給・半日有給を消化させ対処しております。これについて、従業員から「1時間の遅刻、また、定時まで1時間を残しての早退に対して、半日有給を消化させるのは不当ではないでしょうか」と問い合わせがありました。どのように対処したらよろしいでしょうか？

A この場合、3つの対処方法が考えられます。

まず一つ目は、ノーワークノーペイの原則にならい、対象となる時間のみを賃金から控除する方法です。

二つ目は、有給を消化させることで対処する場合は、有給に相当する時間は労働させないことです。

三つ目は労使協定を結び、時間単位年休制度を設け、消化する有給を最小に抑えることです。この場合も前述のようにその間は労働させてはなりません。

所定労働時間が一日8時間であれば、半日有給は4時間分に相当します。1時間の遅刻に対しこれを消化させてしまうと、残り3時間は有給により労働が免除される時間であるにも関わらず労働することになり、未払い賃金が発生します。従業員の不満はここにあると思います。早退に関しても同様です。

本来、有給は労働者の意思に基づき、事前に申請し消化していくものなので、会社が独断で消化させることは出来ません。

しかし賃金が控除されることを避けるため、このような対処になっているケースは多いです。このように便宜を図るのであれば、労使合意の上で、未払い賃金が発生しないように注意することが必要です。