

月給制なのに欠勤した日分がカットされた

【質問】

先日、体調を崩して3日間休ませてもらいました。賃金は月給制なのでそのまま変わらないだろうと思っていましたが、実際は休んだ3日分がカットされていました。どういうことなのでしょう。

【答え】

賃金の支払い形態には、月給制、日給制、時給制、出来高払い制(歩合制)、年俸制などの様々な種類があります。このうち月給制には次のような種類とその基本的な考え方があります。

- **完全月給制**：基本給の額が月額で決定され、遅刻、早退、欠勤があっても減額されることなく支払われる。
- **月給日給制**：賃金は月単位で決定しているが、欠勤の場合、その日数に応じて控除される。
- **日給月給制**：1日いくらという日給制で毎月1回の給料日にまとめて支払われる。

これらの月給制のうちどれを選択するかは、労働者と使用者(会社)が対等の立場で合意することによって定めることができます。

ご相談者の場合は「月給日給制」のように思われますが、たとえ「完全月給制」であったとしても、ノーワーク・ノーペイの原則(働かなかった時間は賃金を支払う必要がない)により、会社の就業規則や個別の労働契約書で定めてあれば、欠勤で労務提供しなかった分について賃金を控除されることは問題ないと思われます。

このように、遅刻・早退・欠勤についてどういう扱いにするのかは会社の就業規則や労働契約書に定められていますので、一度確認をされるのが大切です。記載が無ければ、直接会社に確認しておくことをお勧めします。

また、その他の支払い形態については以下のとおりです。

- **日給制**：基本給の額が1日いくらという日額で決定され、労働日数分が支給される。
- **時間給制**：1時間を単位として賃金額が決定され労働時間分が支給される。
- **出来高払い制(歩合制)**：労働の結果として出来高により決定される。ただし、一定額の賃金を保障したもの(平均賃金の6割程度)でなければいけない。
- **年俸制**：年間の賃金総額が1年を単位として決定される。ただし、賃金支払いの原則から毎月支払いがあるようにしなければいけない。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 労働契約書や就業規則でご自分の賃金支払い形態がどうなっているのか確認をしてください。
- ❖ 労働契約書や就業規則に記載がある場合は、ノーワーク・ノーペイの原則により賃金をカットしても問題ではありません。