

# 欠勤対応マニュアル



※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。  
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。  
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

## 欠勤の定義

労基法に「欠勤」の明確な定義はなく、所定労働日に自己都合で休むことを指します。詳細は就業規則で要規定です。

### ■ 関連用語との主な違い

用語	主な事由	給与	法的根拠 / 性質
欠勤	自己都合	無給（ノーワーク・ノーペイ）	法の定めなし/労務不提供による不就労
休業	会社都合、法令（育介、感染症等）	会社都合：休業手当(平均賃金6割以上)。 会社指示の感染症休業も手当対象となり得る。	労基法第26条（使用者都合）、育児・介護休業法、感染症法、安衛法等/業務免除
休職	就業規則による業務外傷病長期療養等	就業規則による（多くは無給）	就業規則/長期業務免除
有給休暇	労働者の権利	有給	労基法39条/年5日取得義務（対象者）
公休	会社の休日	無給	労働契約、就業規則、法定休日は労基法第35条/週1日以上必須

## 欠勤時の法的措置

就業規則違反の欠勤は懲戒処分（譴責・減給等）対象。無断欠勤の繰り返し等は解雇理由にもなり得るが、解雇権濫用法理（労契法16条：客観的合理的理由・社会通念上の相当性）・懲戒権濫用法理（労契法15条）に注意しましょう。

段階的指導・警告が通常求められ、就業規則への解雇事由・懲戒事由明記が前提となります。育児・介護休業等理由の解雇は禁止されています。

## 欠勤と賃金規定

ノーワーク・ノーペイの原則に基づき、欠勤時間・日数分は賃金支払義務はありません。就業規則への明記が必要です。

欠勤控除計算（例） $\text{月給} \div \text{月所定労働日数} \times \text{欠勤日数}$ ）は就業規則によるが、控除後の賃金を実労働時間に基づき時給計算した結果、最低賃金を下回ることはできません。この控除は、労基法24条の賃金全額払の原則の適法な例外です。（労務不提供分のため）

## 欠勤対応の要点

### ■ 無断欠勤

無連絡欠勤は懲戒対象。企業は原因究明・再発防止に努める。14日以上は無断欠勤は解雇事由例（就業規則による）。

### ■ 感染症罹患時（新型インフルエンザなど法定のものを除く）

原則欠勤（自宅待機）扱いです。病院で感染している旨の診断を受ける必要があります。多くの場合発熱等で働けない状態のため、労務提供不可の状態欠勤扱いが認められます。会社が出勤停止を命ずる場合は、休業手当支払の必要があります。本人が年休取得を希望した場合は年休で勤務整理します。

### ■ その他特記事項

完全月給制	通常控除なしだが、就業規則で長期欠勤等は控除可。
欠勤の事後有給振替	原則不可。就業規則で例外許容も。
欠勤と代休 / 残業の相殺	原則不可。

