

# 遅刻早退と欠勤扱いの 法的ルール解説

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、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、2026年2月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

# 遅刻早退と欠勤扱いの法的ルール解説

## 遅刻早退と欠勤扱いの法的ルール解説

### 基本原則：ノーワーク・ノーペイ

給与計算の大原則として「ノーワーク・ノーペイの原則」があります。労働者が労務を提供しなかった時間（遅刻・早退・欠勤）について、会社は賃金を支払う義務がありません。

・根拠：民法624条

・対応：就業規則等に「不就労時間は給与から控除する」旨を明記し、実際に働かなかった時間分の賃金をカットすることは適法です。

### 違法となる端数処理に注意

遅刻や早退の時間を集計・控除する際、独自のルールで時間を切り上げることは「賃金全額払いの原則（労基法第24条）」に違反するリスクがあります。

項目	正しい処理	違法となる可能性が高い処理
計算単位	1分単位で計算する	5分の遅刻を「30分遅刻」として切り上げ控除する
理由	働いた時間分は全額支払う義務があるため	実際に働いた25分間の賃金を不当にカットすることになるため

※ 遅刻回数等を人事評価（賞与査定など）に反映させることは可能です。

# 遅刻早退と欠勤扱いの法的ルール解説

## 「遅刻3回で欠勤1日」は可能か？（減給の制裁）

「遅刻3回で欠勤1日扱い」など、実際の不就労時間を超えて給与を引くルールは、給与計算上の「控除」ではなく、懲戒処分としての「減給」に該当します。これには労働基準法第91条による厳格な上限があります。

### ・減給の上限：

1. **1回の事案**：平均賃金の1日分の半額まで
2. **総額**：一賃金支払期の賃金総額の10分の1まで

### 【判定】

遅刻3回の合計時間が短時間（例：計30分）であるにもかかわらず、欠勤1日分（例：8時間分）の給与を引くことは、上記の上限（半額）を超えるケースが多く、違法となる可能性が極めて高いです。また、賃金全額払いの原則にも違反します。

# 遅刻早退と欠勤扱いの法的ルール解説

## 実務上の重要ポイント

### ・残業との相殺禁止

「遅刻した分、残業して取り戻した」としても、遅刻分と残業分を単純に相殺することは原則できません。

**遅刻分**：時間単価分を控除

**残業分**：定時後の労働が法定労働時間を超える場合、割増賃金の支払いが必要

### ・有給休暇の取扱い

会社側が遅刻・早退を勝手に有給休暇に振り替えることはできません。有給休暇は労働者からの請求に基づく必要があります。

### ・就業規則への明記

控除の計算式（対象となる賃金の範囲など）や、懲戒処分のルールは必ず就業規則に明記し、従業員へ周知徹底する必要があります。