

# 有給後の欠勤の評価と 給与への影響まとめ

 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。

# 有給後の欠勤の評価と給与への影響まとめ

## 給与計算における欠勤控除

労働基準法の「ノーワーク・ノーペイ（働かざる者食うべからず）の原則」に基づき、就労していない時間・日数分の賃金は支払われません。これを「欠勤控除」と呼びます。

・計算方法の例（※就業規則の定めに従います）

日単位の場合：  $\text{月給} \div \text{月の所定労働日数} \times \text{欠勤日数}$

時間単位の場合：  $\text{月給} \div \text{月の所定労働時間} \times \text{欠勤時間}$

## 賞与・人事評価への影響

欠勤は給与だけでなく、評価制度にも影響を及ぼす可能性があります。

・賞与（ボーナス）：多くの企業で「算定期間中の出勤率」が支給要件に含まれます。欠勤日数が控除対象となり、支給額が減額されることが一般的です。

・人事評価：勤務態度の評価項目においてマイナス査定となる可能性があります。

・懲戒処分：正当な理由のない無断欠勤や、改善が見られない頻繁な欠勤は、懲戒解雇などの処分対象となるリスクがあります。

# 有給後の欠勤の評価と給与への影響まとめ

## 社会保険料・税金の取り扱い

欠勤により給与が大幅に減額、またはゼロになった場合でも、支払義務が消えないものがあります。

項目	欠勤時の扱い	注意点
健康保険・厚生年金	満額発生	月給が0円でも支払義務あり。給与から天引きできない場合、会社へ直接振り込む等の対応が必要。
住民税	満額発生	前年の所得に対して課税されるため、当月の給与額に関わらず支払が必要。
雇用保険料	支給額に連動	実際に支払われた賃金に料率をかけるため、給与が0円なら保険料も0円。
所得税	支給額に連動	課税対象となる給与がなければ発生しない（0円）。

# 有給後の欠勤の評価と給与への影響まとめ

## 活用可能な制度と最新の法改正情報

欠勤理由が自身の病気や子供の看護である場合、以下の制度が適用できるか確認が必要です。

- **傷病手当金**： 病気や怪我で連続3日以上休み、給与が支払われない場合、健康保険から標準報酬月額約2/3が支給されます。

- **子の看護等休暇（法改正）**： 子の病気や予防接種等で利用できる休暇です。2025年（令和7年）4月1日の改正育児・介護休業法施行により、対象となる子の範囲が「小学校3年生修了まで」に延長され、取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等」も追加されています。