

有給後の欠勤が引き起こす リスクまとめ

 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。

有給後の欠勤が引き起こすリスクまとめ

従業員への金銭的リスク

有給休暇を使い切った後の欠勤は「ノーワーク・ノーペイの原則」に基づき、給与支払いの対象外となります。

・給与の減額（欠勤控除）

計算式目安：月給 ÷ 月の所定労働日数 × 欠勤日数

月給制であっても、欠勤日数分が日割り等の計算で差し引かれます。

・賞与・諸手当への波及

皆勤・精勤手当：1日の欠勤で不支給となるケースがあります。

賞与（ボーナス）：査定期間中の出勤率低下により、支給額が大幅に減額、あるいは不支給となる可能性があります。

・社会保険料の「持ち出し」発生

欠勤中であっても社会保険料（健康保険・厚生年金）の免除はありません。

給与額が保険料等の控除額を下回った場合、不足分を従業員が会社へ直接支払う（持ち出し）手続きが発生します。

有給後の欠勤が引き起こすリスクまとめ

雇用契約・人事評価上のリスク

欠勤が常習化することは、キャリアや雇用継続そのものに重大な影響を及ぼします。

リスク項目	概要
人事評価の悪化	欠勤は能力・意欲の欠如とみなされ、昇給・昇格の見送りにつながります。
懲戒処分	正当な理由のない欠勤や無断欠勤は、就業規則に基づく懲戒（減給、出勤停止等）の対象となります。
解雇・自然退職	単に有給がないことでの解雇は困難ですが、「改善指導に従わない」「長期の無断欠勤」「就業規則の解雇事由に該当（長期間の行方不明等）」の場合は、解雇等の法的措置が認められる場合があります。

有給後の欠勤が引き起こすリスクまとめ

病気・ケガによる長期欠勤への対応

欠勤理由が私傷病の場合、以下の公的支援や社内制度の活用が推奨されます。

・傷病手当金（健康保険）

連続3日を含む4日以上休業し、給与が出ない場合に標準報酬月額約2/3が支給されます。

ポイント：2022年の法改正により、支給開始日から「通算して」1年6ヶ月まで受給可能となり、復職して不支給だった期間はカウントされなくなりました。

・休職制度の適用

就業規則に規定がある場合、一定期間（3ヶ月～1年程度）籍を残したまま治療に専念させることができます。期間満了までに復職できない場合、自然退職となる規定が一般的です。