

労使トラブル解決シリーズ

〔休日編〕 振替休日の対象となった休日に欠勤した場合の取り扱いは？

事例

当社の就業規則には、休日振替の制度を定めていますが、この規定に基づいて3名のウエイターに休日の振替を実施したところ、そのうち1名が当日に出勤しませんでした。

この場合、出勤すべき休日を欠勤したものとして月額賃金から1日分をカットしてもよいのでしょうか。

本人は「振替休日に出勤しますから…」と言っています。

飲食店という業種からも、あまりわがままを通用させたくないのですが、どうしたらよいでしょう。



Answer

「休日の振替」とは、事前に休む日を特定して振替、当初の休日に労働させることですが、この場合、当初の休日は通常の労働日に変更されることとなるため、その日の労働は休日労働にはなりません。御社がこのルール通りに「振替休日制度」を運用されているのであれば、この日の欠勤、早退、遅刻等の不就労については、当然賃金控除の対象となります。

ご質問の対処方法としては、

- ① 1日の欠勤控除を行う
- ② あらかじめ指定した振替休日は休ませることをきちんと実施すべきでしょう。

会社が業務上やむを得ず休日の振替を実施するのですから、社員の方々にも協力してもらわなければなりません。ご質問の事例が頻発するようになると収拾がつかなくなります。

社員の申し出通りに処理してしまうことが、今は良くて、後々のトラブルの種になることを忘れてはなりません。ルールは守るものです。

なお、「とりあえず予定されていた休日に出勤させて、後で休みを指定する」という方法をとっていた場合は、「代休」の取り扱いとなりますので、この日に出勤した者に対しては、休日労働の割増賃金を支払わなくてはなりません。

また、この場合の欠勤した社員は、「指示命令違反」にはなりますが、賃金控除の対象にはなりません。

「休日の振替」を事前に通知しない限り、労働を命じた日はあくまでも休日であり、労働基準法上、賃金は、所定の労働日に対して支払われるものであるという考えから、たとえこの日に出勤しなかったとしても欠勤として月額賃金から1日分の賃金をカットすることは認められないということです。