

【例1】平成31年10月15日を欠勤した場合

平成31年10月の所定労働日数は21日、暦日数は31日

分母 \ 方式	㊤控除方式	㊦支給方式
(i)当該月所定労働日数	$310,000円 \div 21日 \times 1日$ = 14,761.90円を控除	$310,000円 \div 21日 \times 20日$ = 295,238.09円を支給
(ii)年平均月所定労働日数	$310,000円 \div 20.00日 \times 1日$ = 15,500.00円を控除	$310,000円 = (310,000円 \div 20.00日 \times 20日)$ のため調整なし
(iii)当該月暦日数	$310,000円 \div 31日 \times 1日$ = 10,000円を控除	$310,000円 \div 31日 \times 30日$ = 300,000円を支給

【例2】平成31年10月1日～30日を欠勤した場合

平成31年10月の所定労働日数は21日、暦日数は31日

分母 \ 方式	㊤控除方式	㊦支給方式
(i)当該月所定労働日数	$310,000円 \div 21日 \times 20日$ = 295,238.09円を控除	$310,000円 \div 21日 \times 1日$ = 14,761.90円を支給
(ii)年平均月所定労働日数	$310,000円 = (310,000円 \div 20.00日 \times 20日)$ のため月次給与なし(※)	$310,000円 \div 20.00日 \times 1日$ = 15,500.00円を支給
(iii)当該月暦日数	$310,000円 \div 31日 \times 20日$ = 200,000円を控除	$310,000円 \div 31日 \times 1日$ = 10,000円を支給

※この場合には働いた1日分の給与が不支給になってしまうため、「年平均月所定労働日数+支給方式」にするべきでしょう。

図表 1-5 各方式のメリットとデメリット

	メリット	デメリット
(i)当該月所定労働日数	各月の要出勤日が基準なので、計算式の説明がしやすい	毎月、分母が変わるため、システム設定が煩雑になる
(ii)年平均月所定労働日数	分母が1年間変わらないので、計算式が簡単である	控除方式の場合、月に1日だけ出勤があったようなときに、月次給与が0になる場合あり
(iii)当該月暦日数	各月の暦日数が基準なので、計算式の説明がしやすい	控除方式の場合、月の大半を欠勤しても、土・日・祝日の給与が支給されてしまう