

Q522. 就業規則には、懲戒処分として行う出勤停止の日数として、どれくらいの日数を定めておくのがお勧めですか。

国家公務員の懲戒について規定している「人事院規則一二一〇（職員の懲戒）」は、第2条において、「停職の期間は、一日以上一年以下とする。」と定めています。

これを参考に考えると、出勤停止の日数としては、「1日以上1年以下」が妥当と思われます。

出勤停止の日数として、最長7日程度までの規定となっている就業規則をよく見かけます。

しかし、それでは、出勤停止よりも重い懲戒処分として規定されているのは、降格、諭旨解雇（退職）、懲戒解雇くらいが多く、7日間の出勤停止処分を受けてもなお、非違行為が改善されない場合、あっという間に退職の効果を伴う重大な懲戒処分に踏み切らざるを得ないことになりかねません。

7日間の出勤停止処分と諭旨解雇（退職）、懲戒解雇との間には、懲戒処分の重さとして、大きなギャップがあるように思います。

事案に応じた適切な重さの懲戒処分を行えるようにするためには、出勤停止の日数で懲戒処分の重さを調整できる幅を十分に取っておいた方が良いでしょう。

出勤停止の日数を最長1年としたのではいくら何でも長過ぎるとお考えの場合であっても、6か月程度は無給の出勤停止とすることができるよう、就業規則に規定しておくことをお勧めします。

弁護士法人四谷麴町法律事務所
勤務弁護士作成