

Q 制裁としての出勤停止ほどの程度か

A

1 出勤停止の有効性

出勤停止とは、サービス規律違反に対する制裁として労働者の就労を一定期間禁止することをいう。期間中の賃金は支払われず、退職金計算の勤続年数に算入されないことが多い。出勤停止について法律上の制限はない。

労働契約に基づく懲戒処分であり、就業規則の定める事由への該当性と懲戒権行使の濫用または公序違反の有無が問われる。

懲戒事由該当性については、出勤停止が比較的重い処分であることから、厳格に限定解釈されることになる。

2 出勤停止期間の合理性

権利濫用または公序違反の判断では、期間が重要である。工場法下の行政通達は、7日を出勤停止の限度としていた。

園外保育において保母が蚊に刺された園児に薬を塗っている間に他の園児2名を見失い15分後に発見された事案において、7日間の出勤停止を裁量権の逸脱として無効とした裁判例もある。一方で、3カ月の出勤停止を有効とした事案もある。個別事案によるが、実務の多くが1週間から10～15日間を限度としていることは参考になる。