帝国タイムス
明治33年3月3日創業　THE TEIKOKU TIMES
旬刊 2021年（令和3年）3月15日（月曜日）　第13717号

成長のための企業法務

アンビシャス総合法律事務所　弁護士　奥山倫行

第24回

リスクマネジメント（不祥事発覚後の自宅待機命令）

Q 当社の経理担当職員が、当社の金銭を着服しているのではないかという疑いがでてきました。社内調査を進めようと思いますが、当該従業員（以下「調査対象者」といいます）が出社したままの状態では、調査がやりづらくて仕方がありません。社内調査を行う間、調査対象者に自宅待機を命じ、出社させないようにしたいのですが、可能でしょうか。また、その場合、給料は全額支払わなければならないのでしょうか。

A 社内で発生した不祥事を調査するにあたり、調査対象者を職場から物理的に隔離する必要が生じる場合があります。その場合には、業務命令としての自宅待機命令を発出することになりますが、十分に検討せずに自宅待機命令を発出してしまい、調査対象者との間で別のトラブルを発生させてしまうことがあります。業務命令としての自宅待機命令を発出する前に、本稿の内容をご確認下さい。

自宅待機命令は2種類ある

自宅待機命令には、①懲戒処分として行われる自宅待機命令と、②業務命令として行われる自宅待機命令があります。まず、①懲戒処分としての自宅待機命令は、いわゆる出勤停止処分として従業員に対する制裁として行われるものです。そのため、就業規則に懲戒処分の内容として出勤停止が定められていない限りは行うことができませんし、その期間中の賃金は支払われないと就業規則に規定されるのが通常です。次に、②業務命令としての自宅待機命令は、不祥事が発生した原因の調査や、更なる被害の拡大を防止する目的で行われるものなので、就業規則に規定されていなくても、業務命令として発出することが可能です（ただし、就業規則に規定を置いておいた方が無難です）。

ご相談の事例は、懲戒処分に進む前に行う調査の段階で発出される自宅待機命令なので、業務命令としての自宅待機命令ということになります。

業務命令としての自宅待機命令の期間

業務命令としての自宅待機命令を発出する期間を、どの程度に設定すべきかについては、よく質問を受ける事柄です。この点については、法律で明確に規定されているわけではありませんので、状況に即して判断することになります。具体的には、現実的に自宅待機命令を発出したうえで調査を行う必要があり、想定している調査内容に照らして必要かつ合理的な期間を設定すべきということになります。ただ、調査開始時には明確な見通しが立たないことがほとんどなので、取りあえず1カ月程度の期間を定めて発出することが多いように思います。また、この期間が過ぎても調査が完了しない場合には、必要性があれば、期間を延長することも認められます。他方で、本来は調査が必要ではないにもかかわらず、調査対象者の自主的な退職を促す目的で不要な自宅待機命令を継続してしまうと、違法な業務命令と判断される場合もありますので、注意が必要です。実際に航空機の上級整備士が勤務中にシャンパンを飲んだことにより自宅待機命令が発出されて、それが7カ月に及び、その間、必要な事実調査を尽くさなかったという事例において、自宅待機命令を継続したことは正当な理由がなく違法だったと判断した裁判例があります（千葉地裁平成5年9月24日付判決（ノースウエスト航空整備士事件））。

（2面に続く）

（1面から続く）

業務命令待機中の賃金の支払いは？

業務命令としての自宅待機命令が発出されている期間中に、調査対象者に賃金を支払わなければならないのかについても、よく質問を受ける事柄です。自宅待機命令が発出された状況によって、概念上は、以下のように結論が分かれます。

(1)賃金全額を支払わなければならない場合

自宅待機命令を発出しなくても、円滑な調査が可能であるにもかかわらず、自宅待機命令を発出した場合は、債権者である会社の責めに帰すべき事由による労務提供不能といえますので（民法第536条第2項）、会社は調査対象者に対して100％の賃金を支払わなければなりません。

(2)平均賃金の60％の休業手当を支払わなければならない場合

自宅待機命令を発出しなくても、調査自体は可能であるが、自宅待機命令を発出した方が調査しやすいからとの理由で自宅待機命令を発出した場合は、債権者である会社の自主的な判断で発出したに過ぎず、使用者の支配領域に属する労務提供不能となりますので（労働基準法第26条）、平均賃金の60％の休業手当を支払わなければなりません。

(3)賃金全額の支払い義務を免れ得る場合

調査対象者が有する社内における影響力の強さや、証拠隠滅や改ざんの恐れが強い等の事情から、調査対象者が出社していると円滑な調査を行うこと自体が不可能な場合は、債権者である会社の責めに帰すべき労務提供不能ではなく、調査対象者の責めに帰すべき労務提供不能と解釈し得るので、会社は調査対象者に対して賃金全額の支払い義務を免れる場合もあり得ます。

もっとも、これらのいずれに該当するかは、調査開始時には客観的に判断できないことがほとんどなので、仮に会社が賃金全額の支払い義務を免れ得る場合だと考えていても、後に、会社と調査対象者の間で自宅待機命令の違法性が争われ、裁判に発展した場合には、会社の望む結論に至らない可能性もあります。そのため、概念上の話はともかくとして、実際にはケースバイケースで判断する必要がありますが、一般的には、取りあえず賃金全額の支払いは継続したうえで、自宅待機命令を発出して調査を進める場合が多いように思います。

まとめ

最後に、業務命令としての自宅待機命令が発出されている状況下で、調査対象者と個別に話し合いを行い、自宅待機命令が発出されている期間中は無給とする合意（無給休職の合意）を取り付けることがあります。このような合意の有効性について、判例では、従業員が賃金請求権を放棄することに合理的な理由があり、それが従業員の自由な意思に基づくことが明確な場合には、無給休職の合意も有効であると考えられています（最高裁第二小法廷昭和48年1月19日付判決（シンガー・ソーイング・メシーン・カムパニー事件））。注意が必要なのは、調査対象者の自由な意思に基づくと証明することが簡単ではないということです。調査対象者と合意書を締結して行うべきですが、締結する合意書の記載内容を検討することはもちろんとして、合意書を締結したときの状況についても記録に残しつつ、慎重に進める必要があります。