

Q 自宅謹慎中の給与の取扱いは

A

1 懲戒処分として「出勤停止処分」（自宅謹慎）を命じる場合

労基法 89 条に基づき、就業規則で制裁の種類及び程度を定める等、処分のための根拠となるものが必要です。

つまり、就業規則等に制裁の定めがなければ、懲戒処分としての出勤停止処分（自宅謹慎）を命じることはできません。また、懲戒の定めがあったとしても、その種類の中に出勤停止処分（自宅謹慎）の定めがなければこれを命じることはできません。さらに、出勤停止処分の規定があったとしても、その日数など程度に関する定めがない場合には、規定そのものの有効性に疑問があります（「出勤停止の期間については公序良俗の見地より当該事犯の情状の程度等により制限のあるべきことは当然である。」（昭 23.7.3 基収 2177 号）との行政解釈があります。）。

以上のいずれの場合も、それら根拠がある場合はともかく、それがない場合には、懲戒処分としての出勤停止処分（自宅謹慎）はできないこととなります。

懲戒規定等がなく出勤停止を命じた場合や規定があったとしても、就業規則に従業員に周知されていないければ、効力はありません（「フジ興産事件」平 15.10.10 最高裁第二小法廷判決）は、就業規則の懲戒規定に従業員を拘束するためには、あらかじめ周知されていることが必要としています。）ので、使用者は少なくとも、使用者の責に帰すべき事由により休業を命じたことになりまから、労基法 26 条に基づき、平均賃金の 6 割以上の休業手当を支払う必要があります。

2 労働契約法による懲戒の制約

懲戒は、使用者が企業秩序を維持し、企業の円滑な運営を図るために、その雇用する従業員の企業秩序違反行為を理由として、当該従業員に対し、一種の制裁罰として不利益を課するものですが、使用者の懲戒権は無制限に認められるわけではありません。

労働契約法 15 条では、「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められな

い場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。」と定めています。この規定は、懲戒に関する権利濫用の判例法理（「ダイハツ工業事件」昭 58.9.16 最高裁第二小法廷判決）を成文化したものです。

仮に、使用者が懲戒としての出勤停止処分（自宅謹慎）に関する明確な根拠（就業規則の規定など）を有していたとしても、その処分が重過ぎるなど、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には無効となります。

### 3 懲戒処分ではない自宅謹慎

自宅謹慎が懲戒処分としてではなく、事実の確認や現場の証拠の保全等のための単なる「自宅待機」に当たる場合には、この期間について、使用者は少なくとも、労基法 26 条に基づき、「使用者の責に帰すべき事由」により休業を命じたものとして、平均賃金の 6 割以上の休業手当または当該期間中の賃金を支払う必要があります。この場合は、事実関係の全容が明らかになった上で、改めて懲戒処分を科すこととは区別して取り扱うことになります。