

Q 非違行為の調査中の自宅謹慎期間中の給与を支払う必要があるか

A 自宅謹慎には2つの種類があると考えられます。

1つは、懲戒処分としての「出勤停止」です。もう1つは、懲戒処分ではない「自宅待機」です。

出勤停止処分（自宅謹慎）を含む懲戒は、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。

労働契約法では15条で「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であるとして当該懲戒は、無効とする。」と定めています。

使用者が懲戒処分として「出勤停止処分」（自宅謹慎）を命じる場合には、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。

懲戒規定等がなく出勤停止を命じたとすれば、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となりますから、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。

仮に、制裁に関する就業規則の規定があったとしても、就業規則を当該従業員に周知されていなければ、効力はありません（「フジ興産事件」（平5.10.10最高裁第二小法廷判決）は、就業規則の懲戒規定が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。）から、休業手当を支払う必要があります。

なお、「自宅謹慎」が実質的に懲戒としての出勤停止処分として実施されたときには、調査の結果をうけ、出勤停止明けに改めて使用者が懲戒処分を科することはできません（いわゆる二重処分の禁止・一事不再理）。

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。