

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

睡眠不足で業務中に頻繁に居眠りをしている社員に対し、居眠り時間分の賃金を控除することは可能か

事務職の社員で、業務中に頻繁に居眠りをしている者がいます。当該社員の同僚から話を聞くと、どうやら帰宅後にオンラインゲームをしており、ほとんど寝ずにゲームをしてそのまま会社へ来ることもあるようです。その結果、業務中に居眠りを繰り返し、仕事が進んでいないこともしばしばあります。仕事に眠らないよう注意指導を行ってきましたが、改善の兆しはありません。そこで、制裁の意味も込めて居眠りしていた時間分の賃金を控除したいと考えていますが、可能でしょうか。
(兵庫県 ○社)

A

労働時間中の居眠りを証明できれば、債務の本旨に従った労務提供がないものとして、賃金の支払い義務を免れることから、賃金控除は可能と考えられる。なお、賃金控除のために正確な居眠り時間の把握が必要だが、それが困難な場合には、軽微の懲戒処分など他の方法も検討する必要がある

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 職務専念義務について

労働時間中においては、労働者は、使用者に対して「債務の本旨に従った」(民法493条) 労務提供義務を負担しています。この債務の本旨に従った労務提供とは、「職務専念義務」または「誠実労働義務」などと呼ばれています。債務の本旨の意味については、個別の労働契約の内容や実際に従事する業務の内容に従って判断されるものと考えられています。

例えば、ホテルの従業員に関して、リボン闘争と呼ばれる労働組合の要求を貫徹するためのメッセージを記載したリボンを着用して執務する行為について、顧客に見える位置に職務と関係性の低いメッセージを記載しているリボンを着用することが、債務の本旨に従った労務の提供とは認められず、使用者による賃金の支払い拒否が正当化された事例もあります(大成観光事件 最高裁三小

昭57. 4.13判決)。

労働契約は、双務契約であり、労働者からの債務の本旨に従った労務提供を受けた対価として、使用者には賃金の支払い義務が発生することになります。したがって、労働者が、「債務の本旨に従った」労務提供を行っていない場合には、使用者に、賃金支払い義務が生じることはないと考えられます。

そこで、労働時間中の居眠り時間が、「債務の本旨に従った」労務提供ではないといえるか否かが問題となります。

2. 労働時間中の居眠りについて

素直に理解すれば、労働契約において、労働時間中については休憩時間を除き、労務提供を行う義務を労働者が負担しており、当然ながら居眠りによって労務提供が途絶えてしまえば、債務の本

旨に従った労務提供があるとは到底いえないでしょう。しかしながら、そもそもの労働契約において定められた業務については、業務の効率が落ちておらず、指示された内容が忠実に実施されており、特段の業務支障が出ていないような特殊な場合には、債務の本旨に従った労務の提供が維持されていると評価される可能性が全くないわけではありません。

しかしながら、ご質問では、仕事が進んでいないこともしばしばあるということであり、労務の提供が不完全と評価できるほどに労務提供が途絶えているといえそうです。

その他の留意事項としては、債務の本旨に従った労務提供が実現できていない原因が、使用者の安全配慮義務違反などにあり、使用者側の責に帰すべき事由が認められてしまうと、労務提供が十分に行えない根拠が労働者にはないため、使用者が賃金の支払い義務を免れることにはなりません。

例えば、労働時間の管理が十分に行われておらず、連日深夜に及ぶ残業が継続している状況において、十分な休息や休憩を取らせることなく、労働時間中に居眠りが生じたとしても、これを労働者の責任として賃金を控除することは許されません。

一方、ご質問においては、使用者において安全配慮義務違反が認められるような状況ではなく、帰宅後にオンラインゲームをしており、ほとんど寝ずにゲームをしてそのまま出社することもあるようで、居眠りはそのことが原因のようです。さらに、居眠りに対する注意指導も行っていることからすれば、当該労働者も自身の居眠りについて改善対象として認識しているといえます。

使用者には、安全配慮義務が課されていることは明らかですが（労働契約法5条）、いかに安全配慮義務を尽くしたとしても労働者が自身の健康への配慮をしない場合には、安全な就業が維持できない事態が引き起こされることになりかねないため、労働者にも自身の健康を保持すべき一定程度の義務があると考えられます。

ご質問の内容からすると、労働者が自身の健康を保持するため、すなわち翌日に債務の本旨に従っ

た労務提供を行うために最低限必要な行為すら怠っていると考えられることからすれば、居眠りの原因は、貴社ではなく、労働者本人にあると考えられます。

3.居眠り時間に対する賃金控除について

具体的に居眠り時間を賃金から控除するためには、労働時間のうち居眠りをしている時間を具体的に把握する必要があります。また、当該居眠り時間が休憩時間中ではないことも必要でしょう。

しかしながら、労働時間中の居眠り時間を把握することには困難が伴います。労働時間中、当該労働者の監視に注力するわけにもいかず、居眠りをしている事実自体は把握していても、どれだけの時間居眠りをしていたかについては把握していないことが通常でしょう。

したがって、居眠り時間について賃金控除をする場合においても、居眠りをしていた時間に対して、確実に把握できた範囲程度にならざるを得ないため、居眠りをしている社員に対する制裁としては不十分になるおそれがあります。

4.居眠り時間に対するその他の制裁について

賃金控除のみでは不十分な制裁となる場合には、軽微な懲戒処分や労働者の態様次第では普通解雇も視野に入れる必要があると考えられます。

過去の裁判例では、居眠りや勤務態度が不良であったこと、注意指導に対して改善が見られなかったことなどを理由に行われた普通解雇について、有効と判断した事例があります（NEXX事件 東京地裁 平24. 2.27判決）。

同裁判例では、居眠りの証拠関係についても争われていますが、上司からの居眠りに対する注意のメールが記録として残っていたことを踏まえて、幾度となく居眠りをしていたことを認めることができることも認定していることから、居眠りに関する記録を残しておくことは、処分の実行に当たっても重要といえるでしょう。

そのほか、人事考課上の不利益な評価事由として、居眠りにより職務提供の不十分さを位置づけることも可能と考えられます。