

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

横領が疑われる社員に対し、「自宅待機」と「出勤停止」のどちらを適用すべきか

年度末の決算が行われる中、営業部のある社員による架空取引での横領が疑われる事態が発生しました。事実関係を調査するため、当該社員に対し、当面、出社を見合わせたいと考えています。その際、「自宅待機」と「出勤停止」のどちらの処分を適用すべきでしょうか。「自宅待機」と「出勤停止」との相違および事実関係が判明する前の取り扱いがどちらが妥当か、また、実際に適用する場合の実務上の留意点をご教示ください。

(東京都 N社)

A

横領による処分の程度が確定していない以上、二重処罰の禁止に抵触しないためにも懲戒処分ではなく、人事権の行使として自宅待機を命じることが適切である。なお、用語の用い方は、就業規則に従うことになるため、懲戒処分ではない方法で行うことが肝要である

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. 「自宅待機」と「出勤停止」の区別について

自宅待機と出勤停止は、いずれも会社への出勤を不要とする（労務提供を不要とする）という意味では共通する点があります。これらの取り扱いの違いはどこにあるのでしょうか。

今回のご質問を検討するときに重要な点は、出勤を不要とする命令について、人事権の行使として行うのか、懲戒権の行使として行うのかという点です。懲戒権の行使として行う場合には、刑事罰類似のさまざまな制限があると解釈されていることから、人事権の行使であるのか、懲戒権の行使であるのかによって結論が左右されることがあります。

言葉の用いられ方でいえば、自宅待機は人事権（指揮命令権）の行使として行われることが多く、出勤停止は懲戒権の行使として行われることが多く見られます。ただし、これは、各社の就業規則における用語に従うこととなりますので、懲戒処

分として明記されている内容などを慎重に確認する必要があります。

したがって、最初に確認すべき点は、就業規則の懲戒処分の種類として、「出勤停止」と記載されているか、それとも「自宅待機」と記載されているかです。

2. 懲戒処分に対する刑事罰類似の制限

懲戒権の行使に当たって、労働契約法15条では、懲戒権の行使について「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」と規定しています。この点が、懲戒権行使に当たっての制限の根拠規定ですが、人事権の行使であっても権利濫用であれば無効になることからすれば、この点が本質的な相違ではありません。いずれの対応を取る場合であっても、不相当に長期間の出勤停止や自宅待機が有効になるものでは

なく、調査に必要な相当期間に限定して命じる必要があります。

懲戒権の濫用の判断で重要な点として、刑事罰と類似の制限を適用すべきと考えられていることが挙げられます。刑事罰における基本的な考え方として「罪刑法定主義」と呼ばれる大原則がありますが、その内容として、①処分根拠の明示、②類推解釈の禁止、③さかのぼった処罰の禁止（不遡及の原則）、④二重処罰の禁止、⑤適正手続きの保障などがあります。

懲戒権の行使に当たっては、これらの原則には抵触してはならず、今回のご質問では、特に④二重処罰の禁止に抵触しないように留意する必要があります。なぜなら、たとえ調査のためとはいえ、懲戒処分により出勤を禁じてしまえば、横領行為を原因とした処分を一度行ったことになるため、調査完了後に再度懲戒権を行使することは、二重処罰の禁止に違反するものとして無効になってしまうと考えられるからです。

そのため、懲戒処分前の調査期間について、出勤を禁じる旨命じるに当たっては、懲戒権の行使として行うべきではなく、人事権の行使としてすべきといえます。

3. 自宅待機中の取り扱いについて

人事権の行使としての自宅待機を命じるに当たっては、その間の賃金の取り扱いも問題となります。

出勤停止期間中については、懲戒処分であれば、労働者の責に帰すべき事由があることが多く、処分内容としても出勤停止期間中は無給とすることが一般的でしょう。しかしながら、人事権の行使としての自宅待機においては、労働者の責に帰すべき事由があるとは限らず、むしろその点を確定するために自宅待機を命じており、別の言い方をすれば労働者の責に帰すべき事由が確定していないからこそ、自宅待機を命じているともいえます。

したがって、自宅待機中については、少なくとも労働基準法26条にしたがって、6割に相当する賃金を支払う必要があると考えられます。賃料の支払い義務を免れる場合として、「不正行為の再発、証拠湮滅のおそれなどの緊急かつ合理的な理

由が存するか又はこれを実質的な出勤停止処分に転化させる懲戒規定上の根拠が存在することを要する」と判断した裁判例はありますが（日通名古屋製鉄作業事件 名古屋地裁 平 3. 7.22判決）、これも例外的な事情を挙げたにすぎず、一般的には賃金の支払い義務を免れないものと理解しておく必要があります。

横領による場合には、誰かが実行したこと自体は確定しており、再発防止策が取られていない状態で横領の範囲を調査して確定するために自宅待機を命じるなどの状況であればともかく、事実関係が判明する前の状況であれば、上記裁判例が挙げる「緊急かつ合理的な理由」が存するとは言い難いと考えられ、休業手当を支給する自宅待機が適切と思料されます。

そのほか、裁判例の例示からすれば、懲戒権の行使としての出勤停止処分に転化することを想定するのであれば、当初から無給の取り扱いとする余地があるともいえます。ただし、その場合には、自宅待機から懲戒処分に転化する懲戒規定上の根拠が必要と解釈されていますので、そのような懲戒の根拠規定を定めている企業はほとんどなく、選択の余地はないに等しいでしょう。

4. 処分の選択肢と相当性について

二重処罰の禁止に抵触しないように、人事権の行使として実行することが非常に重要な点となりますが、懲戒権の行使と人事権の行使は明確に区別し難いときもあります。

いずれに該当するかについては、その命令の根拠とした内容が制裁的要素であるか業務上の必要性から命じたものであるかという観点のほか、就業規則のいずれの規定を根拠として行われたのかという点も重視されていますので、自宅待機を命じるに当たっては、懲戒処分の規定に基づく制裁としてではなく、人事権の行使として不正調査に必要である旨を明示した上で命令すべきでしょう。なお、緊急かつ合理的な理由もなく、無給による自宅待機を行うことは制裁的要素が否定できず、出勤停止と同様の効果を生むものとして懲戒権の行使と評価されるおそれがあるといえるでしょう。