

ミニレポート vol.10

処分決定前の自宅謹慎 期間を無給扱いにできるか？



ウチヌノ人事戦略事務所 社会保険労務士 内布 誠

処分決定前の自宅謹慎期間を無給扱いにできるか？

◆重要情報を他社へ漏洩！

ある会社の社員が会社の重要情報を他社へ漏らしてしまい、処分決定まで自宅謹慎するように会社から命じられました。1週間の謹慎後、減給処分となりましたが、会社は「謹慎中は無給」と言い渡しました。就業規則には謹慎に関する規定は特になく、社員は納得できない様子です。

◆規定がなくても謹慎処分に付すことは可能

社員の行為が就業規則で定めた懲戒事由に該当する場合、会社は処分内容を決定します。処分決定をする前の段階として「自宅謹慎」や「自宅待機」を命じることがありますが、就業規則にこれらの扱いに関する規定がない場合、そのような謹慎・待機命令を下せるのかという問題が生じます。

大企業に比べ中小企業では、就業規則に謹慎に関する扱いを明記していないところが多いかもしれません。結論から言うと、そのような規定がなくても、処分決定前の自宅謹慎を命じることが、会社の指揮命令権の一環である業務命令として可能です。

会社の業務命令として自宅謹慎を命じた場合、社員が「働きたい」と言っても会社はこれを拒否する

ことができます。会社には社員の行為が懲戒事由に当たるのか調査する必要があり、職場秩序を維持するためであれば当該社員に自宅謹慎を命じることもやむを得ないと認められるためです。

◆「謹慎」の付与名目によって異なる賃金支払義務

処分決定前に自宅謹慎を命じる場合の扱いをめぐる裁判には、「懲戒処分ではなくても、会社側に職場秩序維持の理由などがある場合」に謹慎を命じることができるとしたものの、このような場合の自宅謹慎は当面の職場秩序維持の観点からとられる一種の職務命令であることから、使用者には謹慎期間中の賃金の支払義務があると判断したものがあります（日通名古屋製鉄作業事件・平成3年7月22日名古屋地裁判決）。

他方、謹慎命令が、懲戒規定に基づいた「処分」として出されたものならば、謹慎期間中は無給でもよいとされています。例えば、調査のために1週間休むように命じた後、懲戒処分として再び1週間休むように命じた場合、後者の期間は無給となります。

しかし、処分対象の社員に会社内で強い権限があれば、安易に証拠をもみ消すことができるおそれもあります。前述の名古屋地裁判決は、このような場合には「不正行為の再発、証拠隠滅のおそれなどの

緊急かつ合理的な理由」があるとして、例外的に処分決定前の謹慎でも無給にできると判断しています。ただし、この要件は厳格で、該当するケースはかなり限られます。

◆この問題に関するポイントは？

ポイントは次の通りです。

1. 規定がなくても、会社は業務命令として自宅謹慎を命じることができる。
2. 自宅謹慎が懲戒処分として会社が命じたものである場合は、当該期間は無給でよい。