



## Vol.14

弁護士 岸田鑑彦  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★自宅待機命令と賃金請求

従業員の横領やセクハラ等の不正が発覚した場合、社内調査や懲戒処分検討のために一定期間自宅待機を命じることがあります。

また、実務では、配転命令が争われている事案で、自宅待機を命じ、その間に組合や本人と交渉を行うこともあります。

今回は自宅待機中の従業員の取り扱いや賃金について、よくいただくご質問を紹介します。

#### Q：就業規則に規定がなくても自宅待機を命じることができますか？

A：命じることができます。

労働契約において、労働者が負担する基本的な義務は労務提供義務です。労働者にとって労務提供は義務であって権利ではありません。

そのため、判例・学説においても自宅待機命令は労働契約に基づく業務命令権の行使として認められており、就業規則等に定めがあることは要件ではありません。

もともと、自宅待機命令が業務上の必要性との関係で不当に長期間にわたる場合やそもそも業務上の必要性がない場合は、裁量権の濫用にあたり違法とされる

可能性があります。

#### Q：自宅待機命令に従わずに出勤してきた場合はどうすればよいですか？

A：自宅待機は、業務命令として行うものであることから、労働者がこれに従わずに出勤してきた場合には、業務命令違反となり別途懲戒処分の対象となり得ます。

自宅待機命令に従わないことがあらかじめ予想される場合には、自宅待機命令書において、●時から●時までの間は会社から連絡があればすぐに対応すること、会社から出勤を求められたら直ちに対応できるよう準備しておくこと、これらのために自宅にて待機しておくこと（ただし休憩時間に該当する時間はこれらの制限を解除）等を記載しておくことをお勧めします。

また、実際に出勤してきた場合は、業務はさせず、「貴殿には、●月●日付で自宅待機を命じています。●時までには退出してください。退出しない場合には業務命令違反として更なる懲戒処分を検討します」等の内容を記載した警告書を渡します。一度では応じない場合、さらに警告書（2回目）

を本人に渡します。これまでの経験上3回警告すれば出ていくケースがほとんどです。

## Q：自宅待機中の賃金はいくら払えばよいですか？

A：原則として、会社の都合で自宅待機を命じた場合は、賃金を全額支払う必要があります。労働者は、自宅待機命令に従ったことで業務を履行したことになり賃金請求権が発生します。

会社が賃金を支払わなくてもよい場合というのは、会社の責めに帰すべき事由がないときです（民法536条2項参照）。具体的には、就労させないことについて、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場合等であり、そのことを使用者側で立証しなければなりません（名古屋地裁平成3年7月22日判決・日通名古屋製鉄作業株式会社事件）。

## Q：休業手当（労基法26条）の6割支給では足りませんか？

A：労基法26条と民法536条2項はともに（使用者・債権者に）「責に帰すべき事由」という言葉が使われています。

この点、最高裁判例は、労基法26条の「責めに帰すべき事由」とは、「使用者側に起因する経営、

管理上の障害を含む」ものとして、民法536条2項よりも広い概念と捉えています。また労基法26条は、民法536条2項の適用を排除するものではなく競合し得るとしています（最高裁昭和62年7月17日判決・ノース・ウエスト航空事件）。

したがって、民法536条2項の使用上の責めに帰すべき事由がある場合は6割支給では足りず全額支給が必要です。

## Q：就業規則で自宅待機中の賃金を不支給と規定していれば支払わなくてもよいですか？

A：判例は、賃金を不支給とする旨を就業規則で規定しても無効であり、労務提供の受領拒否が、使用者の責めに帰すべからざる事由に基づくものと認められる場合に限り、使用者は賃金の支払いを免れるとしています（大阪地裁昭和37年4月20日判決・京阪神急行電鉄事件）。

したがって、仮に当事者間で任意規定である民法536条2項の適用を排除したとしても、労基法26条に反する就業規則の定めはその限りで無効となり、使用者の責めに帰すべき事由がある場合は賃金の支払いは免れないといえます。