



Vol.27

弁護士 岡 正俊
狩野・岡・向井法律事務所

★在籍中に会社を訴えた従業員の出社を禁止できるか

ニュースレターで皆様にご紹介する裁判例がないか探しているときに、従業員が労働基準監督署に相談に行ったところ、使用者側から嫌がらせを受けたとして、損害賠償を求めたという事案を見かけました。嫌がらせの内容は、従業員の自宅に行き、玄関ドアを叩いて「出て来い。」などと言ったというものであり、慰謝料 1 万円が認められました。

これはかなり極端な例なので皆様に詳しくご紹介するには適切ではないと思いましたので、そのような裁判例があったという程度にとどめておきます。

ところで、従業員が会社に在籍したまま会社を訴えるというケースは現状では多くありませんが、そのような訴えが起こされた場合、会社内がなんとなく重たい雰囲気になったり、訴えを提起した従業員との接触を避けたりすることはあります。

また、訴えを提起した従業員が、他の従業員から情報を聞き出したり、書類を持ち出したり、秘密情報にアクセスしたりしないか心配だといった声を聞くことがあります。

そこで、訴えを提起した従業員に対

し、他の従業員に接触することを禁止したり、出社を禁止したりすることはできないのかといったご相談を受けることがあります。

まず、他の従業員への接触については、勤務時間中にそのような接触をしている場合は、職務専念義務に違反するものとして注意して接触を止めさせることができます。休憩中であっても、他の従業員が休息しているのを妨げることになるので、やはり注意して接触を止めさせることができます。

一方、勤務時間外に接触している場合は、違法性が認められたり、その疑いが強いような場合以外は、接触を禁止することは難しいと思います。そのような場合の対策としては、会社側からも接触を受けている従業員から聴き取りを行うなどして、訴えを提起した従業員が虚偽の主張をしたり、聴取した内容を自分に都合良く歪曲して主張したりした場合に、反論できるようにしておくことが考えられます。

出社の禁止についてはどうでしょうか。従業員には、労務を提供する義務があるだけで、就労を請求する権利はありません。賃金を支払っている限りは、

出社の禁止は会社が権利を放棄しているだけで、可能なようにも思えます。

しかし、就労を請求する権利はなくとも、出社を禁止されることによる事実上の不利益、精神的苦痛などが考えられますので、場合によっては違法行為として損害賠償の対象にはなり得ます。この点、自宅待機命令に関する古い裁判例ですが、「自宅待機には、法的な不利益はなくとも、種々の事実上の不利益が伴うことが予想されることを考えると、合理性や必要性を欠いたり、その必要性と労働者の被る事実上の不利益を比較して、後者が特段に大きい場合等は、業務命令権の濫用として、自宅待機命令が違法になると解すべきである」とした裁判例（四天王寺国際仏教大学事件、大阪地裁昭和63年9月5日決定）があります。

やはり出社を禁止するには合理的な理由が必要になります。実際に秘密情報を持ちだそうとしていた、あるいは持ち出した証拠があれば、出社を禁止することができますし、場合によっては解雇理由にもなり得ます。

しかし、単に社内の空気が重いとか、情報持ち出しの抽象的危険があるといった程度では、出社を禁止することはできないと考えられます。

そのような場合の対策としては、や

はり情報管理をしっかりとするほかないと思います。秘密情報の管理はもちろんですが、シュレッダーにかけたり、溶解に出したりするために集積された廃棄書類ですか、受信したFAX、印刷した文書が長時間コピー機に残されていないように注意する必要があると思います。

私の経験では、在籍中に訴えを提起された従業員を休業させたケースが1件だけありました。理由としては、事案が会社の安全配慮義務違反を問題としている事案で、原告側が仕事をしていると病状が悪化していくと主張していたので、仕事により病状が悪化するのであればとりあえず休業しなさいとしたものでした。

原告側は休業についても違法だとして訴えを追加してきましたが、最終的には和解で解決したので、その点について特に裁判所の判断はありませんでした。

このように和解を期待して（その間出社させないことが会社の利益が大きい）、という考え方もあるかもしれません、和解は相手のあることですので、リスクがあることは念頭においておくべきだと思います。