



Vol.95

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

不正調査と自宅待機命令

先月号で私的なゴルフや家族旅行に関する費用、私的な飲食代を、業務上必要な経費と偽って6年以上にわたり約46万円を不正受給したことを理由とした懲戒解雇を有効とした事案を取り上げました（J事件・東京地裁令和3年4月13日判決）。

この事件で会社は、不正受給の調査のための出勤停止（懲戒処分ではなく調査のため）の措置を取りましたが、その間の給与支払いの要否が問題になりました。

1 出勤停止の根拠

この会社では、就業規則に調査中や懲戒審査中に出勤停止をすることができる旨の規定がありました。もっとも無給ではなく給与6割を支給することになっていました。

（出勤停止）

第118条 所属長は所属員の不正事故を確認した場合は、事故内容調査中及び懲戒審査中、その出勤を停止することができます。

2 出勤停止中の給与は、月収の日割り賃金×出勤停止日数×6割を計算して支給します。

3 懲戒処分が停職以下に決定した場合または不問となった場合は、出勤停止中減額した給与は補給します。

会社は規定に基づき、調査開始にともない平成31年1月16日から出勤停止を命じ、その後の懲戒解雇までの間、月額賃金77万2000円のうち、2月分は26万2480円、3月分は46万3200円だけを支払い、4月1日から懲戒解雇日である同月10日までの給与は支払いませんでした。

2 裁判所の判断

会社は、不正受給が長期間・多数回に及ぶことや、不正受給に関する本人の態度等も考慮すると出勤させた場合には証拠隠滅等のおそれがあったと主張し、本人の労務の提供を拒んだことについて「債権者の責に帰すべき事由」（民法536条2項）があるとはいえず、出勤停止命令以降の賃金の支払義務はないと主張しました。

しかし裁判所は、不正受給の方法が社外の者に関係するもの（ゴルフの相手方や飲食等の相手方と偽って申請された者が社外の者）であり、本人が会社に出社したとしても自宅待機の場合に比べて、口裏合わせ等の証拠隠滅等のおそれが高まるとは考え難いとし、本人の出勤を禁止しなければならない差し迫った合理的な理由があったとまでは認め難いと判断しました。

一応、裁判所は、不正受給の調査やこれに関する懲戒審査の円滑な遂行、職場秩序維持の観点から執られたものではあるとして、会社の措置にも理解を示したものの、それでも会社の業務上の都合によって命じられたものとして、出勤停止命令後も賃金支払義務があるとしました。

3 出勤停止の取り扱い

この判決からも分かるように、裁判所は非違行為の軽重だけでなく、会社に来るとどのような不都合があるのかという点を中心に、合理的理由の有無を判断しているように思います。したがって、会社がすでに本人が業務上使用していたパソコンを回収するなどして証拠隠滅の恐れが軽減したり、不当な圧力や口裏合わせができないような場合（もはやこれらをして意味がないような場合）は、差し迫った合理的理由を認定されない可能性があります。

個人的には、不正行為が発覚し、その従業員がどのようなことをするか分からない状況で働いてもらうことは職場秩序維持の観点から否定的にならざるを得ないですし、信頼して安心して業務を任せられる状況ではないので、出勤停止は会社の責任ではないように思います。

同様に調査のための出勤停止中の賃金が問題になったナック事件（東京地裁平成30年1月5日判決）では、懲戒解雇を含む重い懲戒処分が付することが想定されたことが認められるとして、不当営業活動に対する調査、証拠隠滅の防止、懲戒処分の検討及び不当営業活動の再発防止を要し、そのため出勤を禁止する必要があったと判断しています。この事案ではおそらくそのまま営業活動をさせたら次の不当営業をする可能性があったということも考慮されたと思います。

このような調査や懲戒検討のための出勤停止（自宅待機）の規定を就業規則に設けておくこと自体は問題ありませんが、この規定に基づいて出勤停止を命ずる場合はかなり限定的であること、そして懲戒処分としての出勤停止と不正調査のための出勤停止とを混同しないようにすることが必要です。

以上