令和３年６月オレンジ勉強会

自宅待機命令と賃金支払

令和３年６月１１日
弁護士　丘　恵美利

第１　事案の概要

試用期間を終了した従業員（正社員）に対し，労働契約書及び誓約書の署名を求めたところ，拒否され，しばらく説得していたが，応じないことから自宅待機を指示したところ，３か月後に退職をした事案。未払い残業代の支払と退職勧奨を理由として慰謝料請求を求められた。

第２　自宅待機命令

会社が従業員を出勤あるいは就労させるのが不適当な事情がある場合は，会社の判断で自宅待機させることは問題ない。

「自宅待機命令は，労働者に就労請求権が認められるような例外的な場合を除き，昇給等において差別されるなどの特段の事情がない限り，労働者に法的不利益を与えるものとはいえない。

自宅待機命令が業務上の必要性なく発せられたり，他の不当な動機・目的をもって発せられたような場合は，使用者の裁量を逸脱濫用するものであって，無効となる。」（東京高判Ｈ２４．１．２５　全日本海員組合事件）

第３　自宅待機中の賃金支払

１　条文

民法５３６条２項

債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない。この場合において、債務者は、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。

労働基準法２６条（休業手当）

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

２　就業規則や労働契約の定めがある場合

使用者側の事情による休業であっても，就業規則や労働契約の定めにより，賃金の全額を支払うとしないこともできる。

定められた金額と平均賃金の６割の高い方が支払われる（労基法２６条）。

３　具体的場面

(1)　セクハラなどの調査のために行う場合

原則として賃金の支払は必要。

就業規則において，懲戒処分の調査のために無給の自宅待機命令をすることができると定めている場合，期間を限定した上で，無給とすることも適法とした裁判例（東京地判Ｈ３０．１．５）。

労働者の不正行為に伴い，会社側で事実調査を行う必要性が高かったこと等の事情を考慮して，賃金支払義務が否定されている。

事実調査を行う必要性が高くないと判断し，賃金の支払が肯定された裁判例もある。

(2)　退職予定者による情報持ち出し等の恐れがある場合に行う場合

賃金の支払は必要。

(3)　原材料の不足や機械の故障のために行う場合

原則として賃金の支払は必要。

不可抗力による場合でも，平均賃金の６割を支払う。

「使用者の責に帰すべき事由による休業」（労基法２６条）は，使用者の故意や過失だけでなく、「使用者側に起因する経営、管理上の障害」を含む（最判Ｓ６２．７．１７　ノースウェスト航空事件)。

事業場の設備の欠陥などに基づく休業や（会社に落ち度のない）材料不足による工場の操業停止などの場合も，使用者側の事情であり，６割の支払が必要。

(4)　休職中の従業員の復職の可否の判断のために行う場合

従業員が復職が可能であることを立証する必要があるため，賃金の支払は不要。

４　本件

本件自宅待機命令により就業をさせなかったことが，使用者の責に帰すべき事由による履行不能（民法５３６条２項）にあたるかどうかは，労働契約書及び誓約書の内容の合理性や，自宅待機命令を指示した目的等から判断することになる。

なお，就業規則には，休業手当は平均賃金の６割が支払われると規定されていた。