

弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第299回 JTB（経費不正受給による懲戒解雇の有効性と出勤停止期間中の賃金支払い要否）事件

JTB（経費不正受給による懲戒解雇の有効性と出勤停止期間中の賃金支払い要否）事件（東京地裁 令3.4.13判決）

私的なゴルフや家族旅行に関する費用、飲食代を業務上必要な経費と偽った不正受給を理由とする懲戒解雇を有効としつつ、当該不正受給の調査等を理由に当該従業員の出勤を停止していた期間の賃金については、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は認め難く、その支払い義務を免れないとした事例

掲載誌：労経速2457号14ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

1 事案の概要

本件は、被告会社（以下、Y社）から訴外会社A（以下、A社）に出向していた原告（以下、X）が、経費の不正受給を理由に懲戒解雇されたことにつき、Y社に対し、①Xの不正受給を理由とした懲戒解雇が無効であるとして、労働契約上の地位確認を求めるとともに、②Xの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なされた出勤停止期間中の賃金未払い額の支払い等を求めた事案である。

【1】本判決で認定された事実

年月日	事 実
S58	Xは、Y社との間で期間の定めのない雇用契約を締結
H18.4	Xは、訴外会社B（以下、B社）に転籍
H21.2	Xは、B社からA社に出向、国内宿泊部長に就任 ※ 国内宿泊部長は、出張の決定権限、出張に伴う経費精算の承認権限があった
H24.11～ H31.1	Xは、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申請するなどし、合計46万2456円を故意に不正受給（出張を伴うものは計22回〔筆者注：ただし、本判決の事実認定には、計23回の不正受給が認定されている〕、出張を伴わないものは計12回）
H25.4.1	Xは、国内宿泊事業部の事業部長に就任 ※ 国内宿泊事業部長は、出張の決定権限、出張に伴う経費精算の承認権限、5万円未満の会議費・交際費の決裁権限があった。また、事業部長

	は、役員を除くと最上位の職位で、業務遂行面でも組織運営面でも大きな権限を有する一方で、組織管理等の責任も負っていた
H30.4	Xは、A社のデジタルMDプロジェクト統括部長に就任 ※ デジタルMDプロジェクト統括部長は、上記国内宿泊事業部長と同じ権限と職位を有していた
H30.4.1	Y社が、B社を吸収合併し、Xは、Y社からA社に出向する形になった
H31.1.15	Y社は、Xによる経費の不正受給を疑い、調査を開始すると同時に、Xに対してH31.1.16からの出勤停止を命じた（以下、本件出勤停止命令）
H31.2.20	Y社は、Xに対し、「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」する旨の就業規則の規定に従って、2月分の一部給与として26万2480円（2月分の賃金の6割の休業手当相当額から、1月分の本件出勤停止命令期間中の給与の4割相当額を減額したもの）を支払った
H31.2.26	Xは、A社から不正受給の返金として請求を受けた56万3380円のうち、44万9898円を支払った
H31.3.14	Y社は、Xに対し、Xには46万9437円の返還義務があるとの認識を示したが、Xは、Y社の認定は納得がいかない旨を伝えた
H31.3.20	Y社は、Xに対し、「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」する旨の就業規則の規定に従って、3月分の一部給与として46万3200円（賃金の6割の休業手当相当額）を支払った
H31.3.29	Y社は、Xに対し、XがA社においてH24.6から6年7カ月間にわたって不適切な出張旅費の受給および会議打ち合わせ費・交際費の不正利用をしていたとして、就業規則に基づき諭旨退職処分とする旨を通知し（以下、本件諭旨退職処分）、H31.4.1までに退職届を提出することを求めた
H31.4.5	Y社は、Xに対し、本件諭旨退職処分を受けたにもかかわらず、退職届を提出しなかったとして、H31.4.10付で懲戒解雇する旨を記載した解雇予告通知書を送付し、Xを懲戒解雇した（以下、本件懲戒解雇）
H31.4.28	Xは、Y社に対し、本件と同趣旨の労働審判を申し立てた
R1.7.11	上記労働審判の労働審判委員会は、Xの申し立てに係る請求をいずれも棄却する旨の審判をした
R1.7.19	Xは、上記審判に対する異議申し立てをした

[2] 主な争点

本件の主な争点は、①本件懲戒解雇の有効性、②不正受給の調査等のためになされた本件出勤停止命令以降の賃金の支払いの要否である。

2 争点に対する判断

[1] 本件懲戒解雇の有効性：有効

(1) 解雇権の濫用

本判決は、Xが、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申請して不正受給した事実が諭旨退職事由に当たると認定した上で、①行為態様の悪質性と、②会社組織秩序に与える悪影響の程度の二つの観点から、本件懲戒解雇は解雇権の濫用に当たらず、有効とした。

①行為態様の悪質性について

本判決は、Xが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申請するなど故意に不正受給したものであって、不正受給の期間は6年以上と長期にわたり、その回数は合計34回にも及び、到底、出来心で行ったものとは考えられず、常習的で悪質であるとした上、不正受給額が合計46万2456円と多額であるとした。

②会社組織秩序に与える悪影響の程度について

本判決は、Xが上記不正受給をしていた期間、部長・事業部長・統括部長として、それぞれの事業部またはプロジェクトを統括し、部下を管理・監督する責任と権限を与えられるなど、重大な職責を担う立場にありながら、自ら上記のような不正受給行為に手を染めていたことから、A社およびY社の企業組織秩序に与えた悪影響の程度が大きいことは明らかであるとした。

(2) 二重処罰の禁止

Xは、本件出勤停止命令とこれに伴う給与の一部不支給は、実質的な減給処分であり、これに加えてされた本件懲戒解雇は実質的に二重処罰禁止原則に違反しているとも主張した。

しかし、本判決は、本件出勤停止命令は、就業規則に基づき、本件における経費の不正受給の調査やこれに関する懲戒審査の円滑な遂行のために業務命令として出されたものであって、懲戒処分ではないし、これに引き続いてされた賃金の一部不払いも、正当な理由が認められない賃金の不払いであって問題はあるものの、懲戒処分としてされたものではないとして、本件懲戒解雇は、実質的にも二重処罰に当たるものではないとした。

[2] 本件出勤停止命令以降の賃金支払いの要否：必要

Y社は、本件出勤停止命令以降の一部給与未払いについて、Xが長期間・多数回に及び不正受給を行っており、その態様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ことから、出勤させなかったものであり、Xの労務提供を拒んだことに「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、Y社には本件出勤停止命令以降の賃金の支払い義務はないと主張した。

しかし、本判決は、本件の不正受給に係るゴルフの相手方や、不正受給に当たって飲食等の相手方と偽って申請された者は、A社外の者であり、XがA社に出勤したとしても、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く、X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いわざるを得ないとして、本件出勤停止命令は、なおY社の業務上の都合によって命じられたものというべきであり、Y社は、賃金支払い義務を免れないとした。

3 実務上のポイント

[1] 出勤停止命令と債権者の責に帰すべき事由（民法536条2項）

労働基準法26条は、「使用者の責めに帰すべき事由」による休業には、平均賃金の60%以上の賃金を支払うべき旨規定するが、これを超えて、民法536条2項は、労働者が「債権者の責に帰すべき事由」によって労務提供できなかった場合、使用者は労働者に対して、賃金の全額を支払わなければならないと定める。

後者にいう「債権者の責に帰すべき事由」とは、労働基準法26条の「使用者の責めに帰すべき事由」よりは狭く、使用者の故意・過失または信義則上これと同視すべき事由をいうとされ、具体的には、労働者が労務提供できなかった理由や経緯、そこに至る交渉過程を含む両当事者の具体的態様、その際の客観的状況その他諸般の事情に照らして判断される。

さらに踏み込んで、出勤停止命令との関係で「債権者の責に帰すべき事由」がどのように判断されているか見てみると、日通名古屋製鉄作業事件（名古屋地裁 平3.7.22判決

労判608号59ページ)は、使用者が「支払義務を免れるためには、当該労働者を就労させないことにつき、不正行為の再発、証拠湮滅のおそれなどの緊急かつ合理的な理由が存するか又はこれを実質的な出勤停止処分に転化させる懲戒規定上の根拠が存在することを要する」としている(類似の裁判例として、京阪神急行電鉄事件 大阪地裁 昭37.4.20判決 判時301号32ページ参照)。

本判決は、本件出勤停止命令が懲戒処分ではなく業務命令であることを前提にした上で、「債権者の責に帰すべき事由」があるか否かは、「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」があるか否かを基準として判断したように読める。本判決は、前掲日通名古屋製鉄作業事件の延長線上にある裁判例であると考えられるが、「債権者の責に帰すべき事由」に当たらない場合について言及した数少ない裁判例として、実務上参考になる。

【2】民法536条2項の適用排除

では、懲戒処分の調査のための出勤停止期間に民法536条2項に基づく賃金支払い義務を免れるため、労使間の契約において、同項の適用を排除することは可能か。本判決では、「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」する旨の就業規則の規定はあるが、これによって同項の適用が排除される旨のYの主張は見受けられず、直接問題になっていないが、実務上検討に値する。

相互交通事件(函館地裁 昭63.2.29判決 労判518号70ページ)は、就業規則が(特別休職)期間中の給与に関して、「特別休職の場合はその都度決定する」との規定は、「特別休職期間中の従業員の給与について、債務者が、個々に、その支給不支給の別及び支給額を決定するものとしたもので、結局、同規定は、特別休職期間中の給与について、任意規定である民法536条2項の規律に委ねず、右適用を排除する趣旨を含むものと解せざるを得ない」としている。学説上も、労働者が労務提供できなかつた場合の賃金請求権きすうの帰趨について、基本的には個別の契約の解釈となり、それによってもこの点の合意内容が明らかにならない場合に民法536条によって処理されるとする見解がある(水町勇一郎『労働法〔第8版〕』[有斐閣]217ページ)。これらの裁判例や見解に立つ限り、民法536条2項は任意規定であり、労使間の契約によって、民法536条2項の適用を排除する余地があることになる。

もっとも、会社の責に帰すべき事由により休業した場合、会社が休業期間中その平均賃金の6割を休業手当として支給する旨の就業規則上の規定は、民法536条2項の適用を排除するものではないとする裁判例もある(いすゞ自動車事件 東京高裁 平27.3.26判決 労判1121号52ページ、ナンセイほか1社事件 大阪地裁 平31.3.6判決)。この裁判例からすると、民法536条2項の適用を排除したい場合、少なくとも、労働基準法26条とは区別して、就業規則等に民法536条2項の適用を排除する旨明確に規定する必要があると考えられる(石寄信憲編著『就業規則の法律実務〔第5版〕』[中央経済社]616~617ページ参照)。

【著者紹介】

奥田敦貴 おくだ あつき 森・濱田松本法律事務所 弁護士
2018年早稲田大学大学院法務研究科修了、2019年弁護士登録。
◆森・濱田松本法律事務所 <https://www.mhmjapan.com/>

■裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別
(5)掲載誌名および通巻番号(6)

(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)