

ユアサイドニュース 10月号

今回は、社員が突如出勤しなくなった（無断欠勤・音信不通）などのトラブルが発生した場合、会社はどのような対応を取るべきなのかについて確認していきます。

会社は、社員の安全に配慮する義務がありますので、まずは電話やメールなどで安否確認を行う必要があります。安否が確認できた場合は、無断欠勤した理由を踏まえ、注意・指導を行いましょ。なお、社員と電話・メールなどで直接連絡が取れない場合は、本人の居所へ訪問するなどの対応とあわせて、身元保証人や緊急連絡先へ連絡を取り、可能な限り本人と連絡が取れるように試みる必要があります。会社が十分に連絡を試みたにも関わらず、本人と連絡が取れない（音信不通）状態が続いた場合、次に会社が検討することは、社員の処遇についてです。無断欠勤が続いた場合、働く意思がないことを態度で表明したものとみなし、退職等の措置を行うこととなります。

① 解雇

解雇を行う場合は、就業規則に無断欠勤や行方不明を理由とした懲戒解雇事由が定められていることを確認します。しかし、実際には行方不明となった場合、社員がどこにいるかわからないため、解雇手続きは困難となります。なぜなら、解雇は会社側からの一方的な意思表示による契約解除であり、相手側方（社員）へ意思表示が到達することにより、効力が発生することになるためです。この場合、効力を発生させるためには、民法に定められている「公示による意思表示」という手続きが必要となり、裁判所の掲示板に掲示し、かつ掲示のあったことを官報に掲載するなどの所定の手続きによって、ようやく意思表示が相手方に到達したとみなされます。

② 就業規則に基づく退職

先述のとおり、上記①の方法は手続きに労力やコストがかかるため、会社側からは敬遠されがちです。そのため、実務上の対応としては、あらかじめ就業規則に行方不明の場合を当然退職事由とする規定を定めておくことが適切です。

【規程案】

第*条（当然退職）

社員が次の各号のいずれかに該当するときは、その日を退職の日とし、その翌日に社員としての身分を失う。

- (1) * * * *
- (2) * * * *
- (3) * * * *
- (4) 会社に連絡がなく、30日を経過し、会社が所在を知らないとき。

上記の行方不明の期間については、期間の定めがない雇用契約における辞職について、民法627条第1項に「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入

れの日から2週間を経過することによって終了する」とあり、最低限14日以上の日数を設ける必要があります。なお、一般的には余裕をもって「30日」と規定されている会社が多いです。

まとめ

社員が無断欠勤する理由はさまざまです。正当な理由がない無断欠勤については、就業規則に定める懲戒処分の対象となり得ます。他方、心身の健康状態の不調などの問題で出勤ができない場合には、休職規程に基づき、面談等を実施のうえ休職についても検討が必要です。会社は、無断欠勤の理由をきちんと確認し、事案に応じた適切な対応を行うよう努めてください。

以上