

今月の相談事例（1月号）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0004 静岡県島田市横岡 640-2
三浦労務経営事務所
社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談】

無断欠勤が続いている者がいます。最後の日に、同僚へ体調が悪いからと言って帰っていたようです。会社には何も連絡がありません。本人が勝手に休んで会社に迷惑を掛けている状態で会社から連絡をとるといのもどうかと思う。もう雇い続ける考えは全くない。どういう手続きにしたら良いでしょう。

【アドバイス】

まず、欠勤とは、前日までに休む旨を連絡してこない場合を言います。したがって、当日会社から連絡をとったからといって無断欠勤でなくなるというものではありません。その場で訓戒し、明日以降も休む場合は休暇届又は欠勤届を提出するよう指導します。言った、言わないが後々のトラブルになります。

会社から連絡をとることには訓戒だけでなく、近年増加している“うつ病”の心配があります。失踪し、自殺する恐れがあるからです。雇用しているということだけではなく、人道上確認すべきです。

次に、手続きですが、その者は会社が必要とするか者かどうかを見極めます。必要とするなら死傷病等を理由にする休業へ案内します。相談のように信頼関係が完全に絶たれ、労働の意思や能力が相手に伝えられないと判断できる場合には、普通解雇（30日前の予告が必要）、無断欠勤14日以上に及んだ場合の懲戒規定に基づく懲戒解雇（実質的には普通解雇同様に30日前の予告が必要）、そして、本人とよく話し合った上で、本人の意思に基づく依願退職（退職届を受理すること）でしょう。

しかし、本人に連絡を取ろうとしても音信不通の場合があります。転居していたり通信拒否してしたりするなどの場合があるからです。このように本人の意思を確認できない場合、たとえ、懲戒解雇したとしても、解雇意思が相手に伝わらないため、無効となり得ます。法的には、裁判所の掲示板に公告する、公示送達という手続きが必要なのですが、手続きの煩わしさや公示期間2週間の長さから現実的ではありません。

そこで、就業規則に「2週間以上無断欠勤を続けた者は退職の意思を欠勤によって示したものとみなす」という規定を設けておくのです。それによって退職手続きを進め、本人の居所が判明していれば、本人に帰属する金品を返却して、債務を終了させますが、本人の居所が判明しない場合には、預り金（品）として保管しておくことになります。

そのような手続きを就業規則に設けておくことも、企業防衛上重要なことでしょう。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）