

2016年(平成28年)11月10日 木曜日

あれこれ
法律

消えた従業員への解雇 裁判所に申し立てを

Q 従業員の行方が分からなくなり、連絡が取れません。解雇したいのですが、どのようにしたらよいでしょうか。

無断欠勤が続いているという事です。通常は解雇事由または懲戒解雇事由に該当します。

解雇は、使用者から従業員に対する意思表示により労働契約を終了させることです。解雇の効力が発生するためには、従業員に対して意思表示が到達する必要があるからです。行方が分からなくなっている従業員に対して、解雇の意思表示を行うことができない場合には、民法に公示による意思表示という方法が規定されています。

A 行方が分からなくなるとして連絡を取ることができないという場合は、2週間が経過すると効果が

発生します。ご質問のケースでも、公示送達により意思表示をすることが考えられます。

公示送達は時間と手間がかかるため、就業規則を工夫しておくことで、問題を回避することができると考えられます。例えば「会社に届け出のない欠勤が○日を経過したときは退職とする」という自動退職規定を整備しておくこと、解雇通知を行うことなく労働契約を終了させることができます。

このような規定がない場合、無断欠勤が続いて使用者に何の連絡もないということ、従業員側から黙示の退職(辞職)の意思表示がなされたとして取り扱うことも考えられます。特に行方が分からなくなる前に、退職することを前提としたような言動がみられた場合には、そのような解釈が可能ではないかと考えます。

(弁護士 松田健太郎)