

行方不明の従業員への対応

Q 最近、当社の従業員で一週間以上も無断欠勤が続き、全く連絡が取れない者がいます。どの様に
対応すればよいでしょうか。

A この様な場合、「2週間以上の無断欠勤をした場合は懲戒解雇とする」等といった制裁規定を置いて
対応している場合も多いと思います。

無断欠勤があまりにも長期にわたり、出勤の督促にも応じない場合には解雇もあり得るでしょう。

しかし、労働者が行方不明となり、使用者からの解雇の意思表示が労働者に到達しない場合には解雇
の効力は発生しません。

そこで、このような場合に会社では未成年者等法定代理人がいる場合を除き、簡易裁判所に申し立て
て裁判所の掲示板への掲示と官報に少なくとも1回は掲載することにより行う「公示送達」という方法に
より労働者への解雇の意思表示ができることになっています。

この場合、最後に官報に掲載された日から2週間が経過した時に解雇の意思表示が労働者に到達し
たものとみなされます。

加えて、解雇予告は解雇日から30日前に行う必要があることから、さらに30日の日数を要することもあ
り手続きには、とても手間がかかります。

そこで、この様な場合は行方不明の場合も含めて無断欠勤が一定期間続いた労働者は退職の意思
表示をしたものとみなして「自然退職」として取り扱う規定を就業規則に定めて置くのが解雇とは違い、
解雇予告や解雇予告手当等の問題もなく合理的です。

詳細は最寄りの労働基準監督署にお尋ね下さい。